



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

El clima Institucional y el desempeño docente en tres
Instituciones Educativas de la red 14 de Chorrillos, 2015

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Magíster en Administración de la Educación

AUTOR:

Br. Ismael Jossely Bruno Luciani

ASESORA:

Mgtr. Maritza Guzmán Meza

SECCIÓN:

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

PERÚ–2017

Página de Jurado

Dr. Jhon Morillo Flores

Presidente

Dra. Miriam Elizabeth Napaico Arteaga

Secretaria

Mgtr. Maritza Guzmán Meza

Vocal

Dedicatoria

El presente trabajo de investigación está dedicado a mi familia por su apoyo y comprensión.

Agradecimiento

Al personal directivo, y docente de la Universidad César Vallejo, por brindarme la oportunidad de fortalecer mi formación profesional, y en especial a la Mgtr. Maritza Guzmán Meza, por compartir su sabiduría en la realización de la presente investigación.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Ismael Jossely Bruno Luciani, maestrista del Programa administración de la educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI 41531709, con la tesis titulada “El clima Institucional y el desempeño docente en tres Instituciones Educativas de la red 14 de Chorrillos, 2015”, declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para optar algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la presencia de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lugar y fecha, Villa el Salvador..... del 2017.

Firma:.....

Ismael Jossely Bruno Luciani

DNI: 41531709

Presentación

Señores miembros del jurado:

Dando cumplimiento a las normas establecidas en el Reglamento de Grados y títulos de la sección de Postgrado de la Universidad César Vallejo para optar el grado de Magíster con mención en Administración de la educación, presento el trabajo de investigación denominado: “El clima Institucional y el desempeño docente en tres Instituciones Educativas de la red 14 de Chorrillos, 2015”. La investigación tiene la finalidad de determinar la relación que existe entre la gestión educativa y clima organizacional.

La presente investigación está dividida en ocho capítulos: El capítulo I presenta la introducción, Antecedentes y fundamentación científica, técnica o humanística y Justificación, planteamiento del Problema, hipótesis y objetivos; el capítulo II, referido al marco metodológico que contiene lo siguiente: Variables, operacionalización de variables, metodología, tipos de estudio, diseño, población, muestra y muestreo, técnicas e instrumentos de recolección de datos, métodos de análisis de datos y aspectos éticos; el capítulo III, lo conforma los resultados descriptivos, inferenciales y la contrastación de las hipótesis; el capítulo IV discusión de la investigación; el capítulo V conclusiones; el capítulo VI recomendaciones, el capítulo VII referencias bibliográficas y finalmente el capítulo VIII anexos.

Espero señores miembros del jurado que ustedes me otorguen la aprobación del estudio realizado con mucha dedicación y esfuerzo llegando a la meta esperada con los resultados obtenidos en el proceso, siendo determinantes para obtener el grado académico de maestría con mención en administración de la educación.

El autor

Índice

Pagina del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Lista de tablas	ix
Lista de figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
I. INTRODUCCIÓN	
1.1 Antecedentes	16
1.1 Fundamentación científica, técnica y humanística	21
1.2.1 Clima institucional	21
1.2.2 Desempeño docente	28
1.3 Justificación	32
1.4 Problema	34
1.4.1 Problema general	34
1.4.2 Problemas específicos	34
1.5 Hipótesis	35
1.5.1 Hipótesis general	35
1.5.2 Hipótesis específicas	35
1.6 Objetivos	36
1.6.1 Objetivo general	36
1.6.2 Objetivos específicos	36
II. MARCO METODOLÓGICO	
2.1 Variables	38
2.2 Operacionalización de variables	38
2.3 Metodología	39

2.4	Tipo de estudio	39
2.5	Diseño	40
2.6	Población, muestra y muestreo	41
2.7	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	42
2.8	Validez y confiabilidad del instrumento	43
2.8	Método de análisis de datos	44
2.9	Aspectos éticos	45
III.	RESULTADOS	
3.1	Análisis descriptivo	49
3.2	Prueba de hipótesis	52
IV.	DISCUSIÓN	58
V.	CONCLUSIONES	61
VI.	RECOMENDACIONES	63
VII.	REFERENCIAS	65
ANEXOS		
Anexo 1	Matriz de consistencia	69
Anexo 2	Instrumentos	72
Anexo 3	Confiabilidad	76
Anexo 4	Validaciones	78
Anexo 5	Base de datos	90
Anexo 6	Artículo científico	98

Lista de tablas

Tabla 1	Operacionalización de la variable clima institucional	38
Tabla 2	Operacionalización de la variable desempeño docente	39
Tabla 3	Distribución de la población de estudio	41
Tabla 4	Distribución de la muestra de estudio	42
Tabla 5	Juicio de expertos	44
Tabla 6	Fiabilidad de los instrumentos	44
Tabla 7	Tabla de contingencia – Clima organizacional y desempeño docente	47
Tabla 8	Tabla de contingencia – Comunicación y desempeño docente	48
Tabla 9	Tabla de contingencia – Motivación y desempeño docente	49
Tabla 10	Tabla de contingencia – Confianza y desempeño docente	50
Tabla 11	Tabla de contingencia – Participación y desempeño docente	51
Tabla 13	Relacion entre el clima institucional y el desempeño docente	52
Tabla 14	Relacion entre la dimensión comunicación y el desempeño docente	53
Tabla 15	Relacion entre la dimensión motivación y el desempeño docente	54
Tabla 16	Relacion entre la dimensión confianza y el desempeño docente	55
Tabla 17	Relacion entre la dimensión participación y el desempeño docente	56

Lista de figuras

Figura 1	Relación entre clima organizacional y desempeño docente	47
Figura 2	Relación entre comunicación y desempeño docente	48
Figura 3	Relación entre motivación y desempeño docente	49
Figura 4	Relación entre confianza y desempeño docente	50
Figura 5	Relación entre participación y desempeño docente	51

Resumen

El presente trabajo de investigación está orientado a explicar la relación que existe entre el clima Institucional y el desempeño docente en tres Instituciones Educativas de la red 14 de Chorrillos del año 2015, tuvo como objetivo general Determinar la relación que existe entre el clima Institucional y el desempeño docente en tres Instituciones Educativas de la red 14 de Chorrillos, 2015.

El tipo de investigación fue básica o fundamental de naturaleza cuantitativa, carácter correlacional y alcance transversal, el diseño fue no experimental y correlacional. La muestra estuvo conformada por 132 docentes de los niveles inicial, primaria y secundaria. Se aplicó la técnica de la encuesta con cuestionario tipo escala de Likert para ambas variables y se utilizó el Alfa de Cronbach para la confiabilidad de los instrumentos.

Luego del análisis e interpretación de resultados de la contrastación con correlación de Rho de Spearman, se llegó a la siguiente conclusión: Sí existe relación significativa entre clima institucional y desempeño docente en tres instituciones educativas de la red 14 de Chorrillos del 2015, habiéndose obtenido un coeficiente de correlación de Spearman $\rho = ,456$, y un nivel de significancia igual a 0,000.

Palabra clave: Clima institucional, desempeño docente, relaciones interpersonales.

Abstract

The present work of investigation is orientated to explain the relation that exists between the Institutional climate and the educational performance in three Educational Institutions of the network 14 of Chorrillos, 2015, it took as a general Determinar aim the relation that exists between the Institutional climate and the educational performance in three Educational Institutions of the network 14 of Chorrillos of the year 2015.

The type of investigation was basic or fundamental of quantitative nature, character correlacional and transverse scope, the design was not experimental and correlacional. The sample was shaped by 132 teachers of the levels initial, primary and secondary. The technology of the survey was applied by questionnaire type climbs Likert's for both variables.

After the analysis and inepretación of results of the contrastación with Rho de Spearman's correlation, it came near to the following conclusion: Yes relation exists signiifcative between institutional climate and educational performance in three educational institutions of the network 14 of Chorrillos, 2015, there having been obtained a coefficient of correlation of Spearman $\rho = .456$, and a level of significancia equalizes 0,000.

Key word: Institutional Climate, educational performance, relations interperosnales.

I. Introducción

El capítulo I, Introducción, comprende los antecedentes nacionales e internacionales, la fundamentación científica, técnica o humanística, que comprende los planteamientos teóricos de las variables en estudio, la justificación de tipo teórica, metodológica, el planteamiento del problema, las hipótesis genrale y específica a contarstar y objetivos.

En la actualidad se vive en un mundo de constantes cambios; que exige estar preparados, los cambios cada día son vertiginosos, en un mundo de competitividad que no se había tenido antes y esto se debe a la “globalización” que va a imponer bastante exigencia a las organizaciones; ocasionando riesgo al personal que tienen a su cargo no tomando en cuenta su salud física y emocional.

Muchas veces, cae en el olvido que se trabaja con seres humanos que tienen necesidades y metas, una de estas necesidades principalmente es la carencia afectiva que deben ser llenados, ya que estos van a determinar y organizar todos los procesos mentales y comportamientos en las relaciones humanas.

En toda institución educativa el clima institucional es un aspecto muy importante que permite la armonía en la comunidad educativa, influyendo así en el trabajo de los miembros que lo conforman.

Según Likert (1965) el clima institucional determina la forma en que un individuo percibe su trabajo, su rendimiento, su productividad y su satisfacción; este tiene un conjunto de variables, como: ambiente físico, estructura, ambiente social, comportamiento organizacional y características de sus miembros. Es frecuente que en el interior de un establecimiento educacional no se pueda separar del clima que existe fuera de él, en el barrio, en la comunidad o en la organización mayor de la cual éste depende. De manera que el clima externo influye decisivamente en el clima interno.

Es por ello que se hace imprescindible que en las instituciones educativas se viva un ambiente favorable, en tanto ello contribuye a uno de los factores fundamentales, dado que permita crear condiciones de convivencia armoniosa que

favorezca la interacción dinámica entre sus miembros, lo cual constituye una oportunidad valiosa para que se observe un desempeño docente óptimo, donde el profesor manifiesta las competencias laborales alcanzadas, integrándose, como un sistema de conocimientos, habilidades, experiencias, sentimientos, actitudes, motivaciones, características personales y valores que contribuyen a alcanzar los resultados que se esperan, en correspondencia con las exigencias técnicas, productivas y de servicio.

Para Cajahuanca (2010, p. 91), el clima institucional:

Es una de las fortalezas de la organización, si esta se ha desarrollado adecuadamente, es por ello que se debe de iniciar acciones que permitan desarrollar un clima institucional favorable logrando con ello docentes competentes y estudiantes con aprendizajes de calidad.

Las instituciones educativas públicas de educación básica regular, atraviesan problemas de ruptura del clima institucional entre los docentes, hecho que viene ocasionando un impacto negativo en el logro de los objetivos institucionales y de las metas planteadas, como es el buen desempeño docente; debido a que existen grupos por afinidad dejando de lado a algunos profesores, no le dan el apoyo a nuevos profesores que integran la plana docente deteriorando así las relaciones interpersonales repercutiendo con ello en el desempeño docente ya que no se aprecia un ambiente favorable.

Asimismo, se presentan algunas situaciones como el incumplimiento de las normas institucionales por parte de los docentes, directivos y los estudiantes, también el rompimiento de las relaciones humanas entre los miembros de la institución educativa no se da el trabajo en equipo lo cual se evidencia en las actividades curriculares y extracurriculares que realiza la institución educativa como: talleres deportivos o artísticos, participación en campeonatos o festivales culturales , también es observable la ausencia de una comunicación eficiente, por tanto hay una sensación de inconformidad o insatisfacción en los docentes lo cual es evidente, ya que se observa en algunos docentes, poca motivación por capacitarse o asistir a las reuniones.

1.1 Antecedentes

Luego de la revisión de la literatura relacionada con el estudio, se hallaron investigaciones a nivel internacional, como:

Antecedentes a nivel internacional

Duran (2014), en el trabajo de investigación no experimental, correlacional denominado “Medición del clima organizacional y satisfacción laboral en los empleados de Copetran Bucaramanga” buscaba conocer la relación entre las variables citadas entre 60 trabajadores administrativos de COPETTRAN. Utilizó para ello la escala denominada ECO y el cuestionario ISL 66 respectivamente obteniendo como resultado que existía una relación entre estas dos variables, con mucha confiabilidad pero no muy fuerte en su asociación, lo que les permite indicar que hay otros factores internos y externos que pudieron ejercer influencia a la hora de establecer dicha relación.

Silva (2011) realizó la tesis titulada “Características del clima organizacional en el colegio Sara Serrano del cantón Huaquillas de la Provincia de el Oro” para optar el grado de magíster en educación en la Universidad Nacional de El Oro. Tuvo como objetivo identificar las características del clima institucional en el colegio Sara Serrano. De tipo básico y diseño correlacional, transversal. La población está compuesta por 56 docentes, la muestra fue censal, con los docentes del colegio Sara Serrano del cantón Huaquillas. Se utilizó una encuesta de diez preguntas, distribuidas específicamente bajo tres parámetros: el ámbito de la gerencia, el ámbito curricular y el ámbito de liderazgo dentro del clima institucional y se tuvo como resultado que el 56% de los docentes perciben un bajo nivel del clima organizacional y concluye: Existe un bajo nivel del clima institucional y como característica que cada docente trabaja aisladamente y fuera del contexto real.

Hinojosa (2010), hizo la investigación “Clima institucional y satisfacción laboral de profesores del colegio Sagrados Corazones Padres Franceses”, buscaba describir el clima institucional que existe dentro del colegio Sagrados Corazones Padres Franceses y develar el nivel de satisfacción laboral de los profesores que trabajan en el establecimiento. Aplicó una encuesta sobre clima institucional de 25

ítems, a una población de 85 docentes, a través de una investigación de tipo exploratorio – descriptivo – transversal. Los datos obtenidos permitieron al autor establecer que el Clima institucional juega un papel importante para el logro de una mayor eficiencia en las organizaciones y el nivel de satisfacción laboral, pues este determina la forma en que un individuo percibe su ambiente laboral, su rendimiento, su productividad, su satisfacción, etc. Existe una relación directa entre el clima institucional y la satisfacción laboral. Esta relación aparece presente en los ítems interrelacionados entre estas dimensiones, es decir, la satisfacción laboral de los profesores está presente positivamente siempre y cuando el clima institucional tenga una construcción también positiva o adecuada. Así mismo incidir en que es el clima el que influye a la satisfacción, ya que esta es consecuencia de una situación, de una percepción, si bien es cierto que la propia satisfacción puede retroalimentar el propio clima institucional.

León (2010), realizó la tesis para optar el Grado de Magíster en Educación, titulada “Clima institucional y su incidencia en el desempeño laboral de los docentes de los centros de educación inicial de la Fundación del Niño Bolívar”, de la Universidad Nacional Experimental de Guayana, Venezuela; de tipo correlacional y diseño correlacional, habiéndose aplicado escalas tipo Likert a una muestra comprendida por 42 docentes, y llegó a la siguiente conclusión: Existe un clima institucional abierto caracterizado por un flujo de mensajes de tipo descendente. Existe una correlación positiva y significativa entre el clima institucional y el desempeño laboral de los docentes de los centros de educación inicial de la Fundación del Niño Bolívar”.

Fernández (2010) realizó la tesis, titulada “Relación entre el clima organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas de educación básica del circuito N°1 del Municipio de Maracaibo del Estado de Zulia, con una población de 107 docentes y una muestra censal. El diseño de investigación fue no experimental, y tuvo como resultado un rho de Spearman igual 0,678 y un p-valor igual a 0,007, y concluye que: Existe una adecuada relación interpersonal entre los directivos y los docentes, implicando que los valores de los directivos motivan la participación entre el personal en el logro de los objetivos de la institución y que el

personal configura un trabajo en equipo para obtener los fines de las instituciones educativas ya mencionadas.

Los antecedentes consignados, permitirán enriquecer la discusión de los resultados debido a la significatividad acorde a las variables de estudio, siendo importante tener en cuenta los resultados y las conclusiones principales.

Antecedentes en el ámbito nacional

En la revisión de la literatura de investigaciones a nivel nacional, se encontraron estudios nacionales que se relacionan de manera tangencial, entre ellas se tiene:

Carranza (2013), realizó la tesis, titulada "Percepción del clima organizacional y desempeño docente en la Institución Educativa N° 6044 "Jorge Chávez" del Distrito de Santiago de Surco, 2013", en la Universidad César Vallejo de tipo básica, de diseño correlacional y transversal, y utilizó cuestionarios como instrumentos de recolección de datos que aplicó a 87 docentes, llegando a las siguientes conclusiones: La percepción clima organizacional sí se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Institución Educativa N° 6044 "Jorge Chávez" Del Distrito de Santiago de Surco, 2013. Sí existe relación significativa entre la percepción del clima organizacional y la dimensión personal del desempeño docente en la Institución Educativa N° 6044 "Jorge Chávez" Del Distrito de Santiago de Surco, 2013. Sí existe relación significativa entre la percepción del clima organizacional y la dimensión pedagógica del desempeño docente en la Institución Educativa N° 6044 "Jorge Chávez" Del Distrito de Santiago de Surco, 2013. Sí existe relación significativa entre la percepción del clima organizacional y la dimensión social del desempeño docente en la Institución Educativa N° 6044 "Jorge Chávez" Del Distrito de Santiago de Surco, 2013; habiendo obtenido un coeficiente de correlación de Spearman $Rho = 0,202$ y un coeficiente de significatividad $p = 0,000$.

Miraya y Rebatta (2013) realizaron la tesis, titulada "Clima institucional y su relación con el desempeño docente en la Institución Educativa "Ramiro Prialé

Prialé” San Juan de Miraflores – Lima, 2013”, para optar el grado de magíster en Educación, en la Universidad César Vallejo-Lima-Norte; tuvo como objetivo determinar la relación entre el clima institucional y su relación con el desempeño docente; de tipo básica, diseño no experimental, transversal, y aplicaron cuestionarios con la escala de Likert a una muestra probabilística comprendida por 112 docentes. Se encontró una relación lineal estadísticamente significativa, moderada y directamente proporcional, entre clima institucional y desempeño docente, de la Institución Educativa “Ramiro Prialé Prialé” de San Juan de Miraflores, 2013 ($r_s = 0.443$, $p < 0.05$). Se encontró una relación lineal estadísticamente significativa, moderada y directamente proporcional, entre la identidad institucional y el desempeño docente en la Institución Educativa “Ramiro Prialé Prialé” de San Juan de Miraflores, 2013 ($r_s=0.265$, $p < 0.05$). Se encontró una relación lineal estadísticamente significativa, moderada y directamente proporcional, entre la dinámica institucional y el desempeño docente en la Institución Educativa “Ramiro Prialé Prialé” de San Juan de Miraflores, 2013 ($r_s=0.315$, $p < 0.05$).

Pascual (2012) realizó un tesis titulada “Relación entre el clima organizacional y desempeño laboral de los docentes en 5 instituciones educativas del nivel secundaria del departamento de Huánuco, provincia de Ambo” para optar el grado de magíster en Educación en la Universidad Nacional del Centro, Huancayo, tuvo como objetivo determinar la relación entre el clima institucional y desempeño laboral. El diseño de investigación fue descriptivo, no experimental, correlacional. Se utilizó como instrumento una encuesta actitudinal/opinión de aplicación anónima a una muestra de 102 docentes de 5 instituciones educativas del nivel. Se obtuvo como resultado un coeficiente rho de Spearman igual a 0,675 y un p.-valor igual a 0,002, os resultados muestran que existe un buen clima institucional y un buen desempeño de los docentes. Concluyendo que: Existe relación directa entre el clima y el desempeño laboral de los docentes, también existe relación entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral de dicho departamento.

Auris (2012) realizó la tesis, titulada “Clima organizacional y su relación con el desempeño docente en la Institución Educativa “San Francisco de Asís” del Distrito de Pachacamac, UGEL 01”, de tipo básico, diseño no experimental, correlacional, transversal y aplicó cuestionarios a una muestra comprendida por 70 docentes, y concluye: El clima organizacional se relaciona significativamente en el desempeño docente de la Institución Educativa “San Francisco de Asís” del Distrito de Pachacamac, UGEL 01.- Sí existe relación significativa del clima organizacional en el cumplimiento de sus funciones del desempeño docente en el de la Institución Educativa “San Francisco de Asís” del Distrito de Pachacamac, UGEL 01. Sí existe relación significativa del clima organizacional en el resultado de su labor educativa del desempeño docente de la Institución Educativa “San Francisco de Asís” del Distrito de Pachacamac, UGEL 01. Sí existe relación significativa entre el clima organizacional en las capacidades pedagógicas del desempeño docente de la Institución Educativa “San Francisco de Asís” del Distrito de Pachacamac, UGEL 01.

Rodríguez (2011) realizó la tesis titulada “Relación entre el clima institucional y desempeño laboral de los docentes del departamento de Lima, distrito de Lurigancho – Chosica” para optar el grado de magíster en Educación en la Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle” La Cantuta. Tuvo como objetivo determinar la relación entre el clima institucional y desempeño laboral en docentes. El diseño de investigación fue descriptivo correlacional. Los resultados muestran que el 23.33% de los docentes de las instituciones educativas de la UGEL N° 6, refiere que el liderazgo de los directivos es deficiente. El 29.72 % de los docentes de dicha Ugel refiere que los niveles de comunicación de los directivos son regulares. El 40 % de los docentes refiere que el desempeño de los docentes es bueno. Se concluye que el clima institucional es base al liderazgo de los directivos se relaciona con el desempeño laboral de los docentes, esto significa que un buen clima institucional contribuye significativamente con el desarrollo de las habilidades y capacidades y por ende el desempeño laboral de los docentes.

1.2 Fundamentación científica, técnica y humanística

1.2.1 Clima institucional

Según Martin (2000), indica que:

El clima institucional o ambiente de trabajo en las organizaciones constituye uno de los factores determinantes y facilitadores de los procesos organizativos y de gestión, además de los de innovación y cambio. Este es, el espacio en el que confluyen los miembros de una institución educativa y a partir del cual se dinamizan las condiciones ambientales que caracterizan a cada escuela (p.103).

El autor, señala que uno de los aspectos importantes en toda organización es el ambiente o clima organizacional, ya que ello permite un buen cumplimiento de funciones de la organización.

Por otro lado Viñas (2004) menciona que “el clima institucional está considerado como uno de los elementos centrales de la calidad de un centro educativo. Por tanto, trabajar por la mejora del clima escolar es trabajar por la calidad de una forma directa” (p. 21).

Sandoval (2001), manifiesta que:

El clima de una institución educativa se expresa en las formas de relación interpersonal y de mediación de conflictos entre directivos, maestros y alumnos, y en las maneras como se definen y se ejercen las normas que regulan dichas relaciones, la formación en valores requiere de espacios, procesos y prácticas donde la mediación positiva de conflictos, la participación en la construcción de normas y la no discriminación por ningún tipo de motivos, constituyan el clima de una institución educativa (p.34).

Asimismo, para Chiavenato, (2009) el clima organizacional constituye “el medio interno de una organización, la atmosfera psicológica característica que

existe en cada organización” (p. 26). Señaló que, el concepto de clima organizacional abarca diferentes aspectos, que se sobreponen en diversos grados, como el tipo de organización, la tecnología, las políticas, las metas operacionales, los reglamentos internos; además de las actitudes, sistemas de valores y formas de comportamiento social que son impulsadas o castigadas.

Dimensiones del clima institucional

Dimensión 1: Comunicación

De acuerdo, Martín (2000), “es la relación comunitaria humana que consiste en la emisión-recepción de mensajes entre interlocutores en estado de total reciprocidad, siendo por ello un factor esencial de convivencia y un elemento que determina las formas de socialización en las organizaciones” (p. 64).

Ante ello, para una buena eficacia en las organizaciones se debe mantener una buena comunicación, se sabe que no existen grupos sin comunicación; pero no se puede entender a la comunicación sólo como la transmisión de significados entre los miembros, sino que debe haber un entendimiento de los significados que se transmiten, estos significados son las informaciones, ideas, metas y sueños de la organización.

Robbins (2004), señaló que la comunicación “es una relación comunitaria humana consiste en la emisión- recepción de mensajes entre interlocutores en estado de total reciprocidad siendo por ello un factor esencial de convivencia y un elemento que determina las formas de socialización en la organización” (p. 89).

Se el autor, la comunicación cumple diversas funciones, actúa como control del comportamiento individual a través de niveles de autoridad a las cuales deben alinearse los integrantes. Asimismo, la comunicación informal controla el comportamiento de los miembros como medio de información según el grado de confianza entre ellos.

Dimensión 2: Motivación. Para Martín (2000), cuando una persona está motivada se dedica con ahínco a su meta, pero con bajos niveles de motivación, no es posible obtener resultados favorables de desempeño de trabajo; a menos que el esfuerzo se canalice en la dirección de beneficio a la institución.

Para Robbins (2004), la motivación “es un estímulo para lograr ejercer altos niveles de esfuerzo hacia las metas organizacionales y la satisfacción de alguna necesidad individual” (p. 95).

Dimensión 3: Confianza. Según Martín (2000), es una firme creencia o seguridad en la honestidad, integridad o fiabilidad de otra persona, que les permite compartir necesidades y sueños en niveles crecientes de importancia y trabajan efectivamente entre ellas hacia las metas compartidas.

Robbins (2004), señala que la confianza se considera a la creencia o seguridad en la honestidad, integridad o fiabilidad de otra persona o personas lo cual permite a las personas el compartir necesidades y sueños en niveles crecientes de importancia y trabajar efectivamente hacia las metas compartibles.

Dimensión 4: Participación. Para Martín (2000), es el nivel de trabajo en equipo, cómo se producen las reuniones, cuál es el grado de formación del profesorado y la frecuencia de las reuniones. Grado de coordinación interna y externa del centro.

De acuerdo a Robbins (2004), la participación es el estado en el cual un empleado se identifica con una institución y con sus metas y desea mantenerse en ellas como uno de sus miembros.

Enfoques teóricos del clima institucional.

Luego de tener conocimiento de diversas opiniones, se afirma que el clima institucional ha sido estudiado como constructo por su propio valor en las instituciones, y presentan los siguientes modelos teóricos:

La taxonomía de Tagiuri. De acuerdo al Centro de Investigación y Servicios Educativos (2007) puntualizó que, la manera en que un individuo lleva a cabo una tarea depende, por un lado, del tipo de persona es, y por otro, del contexto en el que actúa, y define el clima organizacional como: “una cualidad duradera del ambiente interno de una organización que es experimentada por sus integrantes, influencia su conducta, y puede ser descrita como un conjunto particular de características o atributos de la organización.

Modelo de Litwin y Stinger. Asimismo, Litwin y Stinger definen clima como:

Un concepto que describe la calidad o naturaleza subjetiva del ambiente organizacional. Sus

propiedades pueden ser descritas o experimentadas por los miembros de la organización, y reportadas por ellos en un cuestionario apropiado” y señalan, las características del modelo son:

Estructura: Es el sentimiento que tiene el empleado respecto a las presiones en el grupo, cuántas reglas, regulaciones, procedimientos hay; énfasis en el papeleo y en exámenes de canales, o si hay una atmósfera informal y floja.

Responsabilidad: Es el sentimiento de ser su propio jefe. No tener doble chequeo para todas sus decisiones, cuando ha hecho un trabajo, saber que es su trabajo.

Recompensa: Es el sentimiento de ser recompensado por el trabajo bien hecho; enfatizar recompensas positivas más bien que castigos, la justicia percibida del pago y políticas de promoción.

Riesgo: Es el sentido de riesgo y desafío en el trabajo y en la organización; hay un énfasis en tomar riesgos calculados o asegurar la mejor manera de operar.

Calidez: Es el sentimiento general de buen compañerismo que prevalece en la atmósfera del grupo de trabajo; el énfasis en ser aceptado; la prevalencia de amistad y grupos sociales informales.

Apoyo: Es la ayuda percibida de los gerentes y otros empleados en el grupo; énfasis en el apoyo mutuo desde y hacia arriba.

Estándares: Es la importancia percibida de metas implícitas y explícitas y de estándares de desempeño; el énfasis en hacer un buen trabajo; el desafío representado en las metas grupales y personales.

Conflicto: Es el sentimiento de que los gerentes y otros trabajadores buscan escuchar opiniones diferentes; el énfasis puesto en la apertura.

Identidad: Es el sentimiento de que se pertenece a una compañía y que se es un miembro valorado de un equipo de trabajo; la importancia puesta en este tipo de espíritu (pp. 54-55).

Teoría de sistemas de organización de Likert. Para el Centro de Investigación y Servicios Educativos (2007), la teoría de clima organizacional de Likert, establece que el comportamiento asumido por los integrantes de una institución depende directamente del comportamiento del directivo y las condiciones organizacionales que ellos perciben, por lo tanto, se afirma que la reacción estará determinada por la percepción.

Likert (1989) establece tres tipos de variables que definen las características propias de una organización y que influyen en la percepción individual del clima. En tal sentido se cita:

Variables causales, definidas como variables independientes, las cuales indican el sentido en el que una organización evoluciona y obtiene resultados. Dentro de las variables causales, se encuentran: la estructura organizativa y administrativa, las decisiones, competencia y actitudes.

Variables intermedias, este tipo de variables miden el estado interno de la empresa, reflejado en aspectos como: motivación, rendimiento, comunicación y toma de decisiones. Estas variables son importantes, ya que constituyen los procesos organizacionales como tal de la institución.

Variables finales, estas variables surgen como resultado del efecto de las variables causales y las intermedias referidas con anterioridad, establecen los resultados obtenidos por la organización tales como productividad, ganancia y pérdida.

De la misma, manera, el Centro de Investigación y Servicios Educativos (2007), se puede decir que los factores externos e internos de la organización,

influyen sobre el desempeño de los integrantes de la institución y dan forma al ambiente en que la organización se desarrolla. Estos factores no influyen directamente sobre la institución, sino sobre las percepciones que sus integrantes tengan de estos factores.

Enfoque estructural y humanista del clima institucional, según Martín.

Martín (2000), considera que, dentro del clima institucional se manifiestan dos grandes escuelas de pensamiento: estructuralista y humanista. En esa medida, Martín sostiene que en la escuela expresada por los estructuralistas:

El clima surge a partir de aspectos objetivos del contexto de trabajo, tales como el tamaño de la organización, la centralización o descentralización de la toma de decisiones, el número de niveles jerárquicos de autoridad, el tipo de tecnología que se utiliza, la regulación del comportamiento individual (p.25).

Así se entiende que, los elementos del clima se centran especialmente en los factores estructurales de naturaleza objetiva. Asimismo, Martín (2000) indica que para la escuela humanista: “el clima es el conjunto de percepciones globales que los individuos tienen de su medio ambiente y que reflejan la interacción entre las características personales del individuo y las de la organización” (p.26).

Es por ello que, el enfoque estructural y humanista hace énfasis en las características permanentes de una institución que la diferencian de otra, e influyen en el comportamiento de las personas. Finalmente, se puede concluir que, el clima institucional es un factor que influye en la efectividad del personal que labora en toda institución, ya que este influye en las características de la persona de forma negativa o positivamente, de acuerdo con motivación aplicada y existan dentro de la institución.

Características generales del clima institucional.

Existen investigadores que han conceptualizado de manera más específica, características generales, que revelan una noción de lo que es clima institucional.

Robbins (1990) menciona que “clima es el conjunto de características objetivas de la organización, perdurables y fácilmente medibles, que distinguen una entidad laboral de otra” (p.35). Es decir, es la identificación de la interacción entre los integrantes de una organización, tendiente a la optimización del desarrollo institucional.

Por otro lado, Chiavenato (2009) manifiesta “el clima organizacional es la calidad o la suma de características ambientales percibidas o experimentadas por los miembros de la organización” (p.261). Es así, que se tiene que tener una idea clara de clima institucional, siendo un factor fundamental en la vida de las instituciones y procura su edificación representando una ruta al progreso, depende y afecta a todos los miembros que la conforman, como: estudiantes, padres de familia, docentes, personal administrativo, personal de servicio y directivos.

Asimismo, Silva (2001) manifiesta que el clima institucional es el ambiente laboral existente una institución y obedece a un conjunto de características permanentes, que determina el funcionamiento de una organización a partir de las experiencias cotidianas de sus miembros. El clima institucional en el sistema educativo constituye un indicador de calidad, que debe ser analizado en un sistema organizacional donde existen grupos de personas que se relacionan e interactúan entre sí. Para determinar las características que generan un clima agradable y positivo que permite desarrollar los objetivos estratégicos, es fundamental entender la importancia de la convivencia.

Según la CEPAL (1999, citado por Silva, 2001) dice que:

Los factores que favorecen el clima institucional son cuatro, los que al ser aplicados en forma conjunta producen los resultados más positivos. Pero cuando uno o varios de ellos están ausentes los resultados son negativos. Y peor aun cuando ninguno está presente, los resultados son los peores. Esto sucede cuando las directrices institucionales han sido adaptadas desde otras realidades totalmente ajenas a las propias. Es pertinente entonces prestar atención a cada uno de estos factores y analizar cómo lo estamos planteando en nuestras instituciones educativas, recordando que al fusionar el

conjunto de estos factores se puede alcanzar un mejor desempeño (p.14).

Las instituciones educativas deben realizar coordinaciones de manera conjunta, promoviendo un ambiente favorable y fraterno, que se fortalece con las buenas relaciones que se van presentando y en la medida en que se vuelve más complejo. De esta forma, se tendrán climas favorables en la institución educativa.

1.2.2 Desempeño docente

Definición conceptual

Valdés (2009), mencionó que el desempeño docente:

Es un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los alumnos el despliegue de sus capacidades pedagógicas su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales de la comunidad educativa (p.13).

El autor indica que el docente para el logro de sus funciones de buena manera, tiene que pasar por un proceso donde desarrolle con capacidades, habilidades y destrezas en su interacción con el estudiante durante el proceso enseñanza –aprendizaje.

Murillo y Cuenca (2007) señalan que “un sistema de evaluación de desempeño es el conjunto de mecanismos que permite definir el grado en que las personas contribuyen al logro de los estándares requeridos para el cargo o puesto que ocupan en la organización, así como para los objetivos de la empresa” (p.123).

Ello indica que, la evaluación del desempeño, permite tener un diagnóstico de la forma y características de como el trabajador asume su rol dentro de la institución, colaborando en el logro de los objetivos propuestos.

Según Mateo (2005) indica que la evaluación docente juega un rol importante en la mejora de la calidad educativa, de hecho que las comunicaciones educativas no pueden sustraerse y es evidente que existe la convicción de que detrás de cualquier mejora en la institución educativa está orientada por la actividad de los docentes” (p.95). Implica que la evaluación del docente debe estar en su desempeño en el aula y fuera de ella.

Dimensiones del desempeño docente

De acuerdo a Valdés (2009), las dimensiones del desempeño docente:

Capacidades pedagógicas. Es uno de los dominios más complejos del trabajo humano. Su realización exitosa plantea al docente la necesidad de poseer una sólida formación científica, así como profundos conocimientos, capacidades y habilidades pedagógicas.

Emocionalidad. Según Valdés (2004), constituye la forma usual y característica en que se experimentan los sentimientos. La emoción es la experimentación directa, inmediata, de cualquier sentimiento” (p. 66). Por ello, todo docente tiende a la autorregulación, domina sus emociones negativas en el proceso de enseñanza aprendizaje y en general en sus relaciones interpersonales con los estudiantes, padres, directivos y colegas.

Responsabilidad en el desempeño de sus funciones. De acuerdo a Valdés (2004), es la asistencia y puntualidad, el grado de participación en la planificación curricular o en jornadas de reflexión entre los docentes, el cumplimiento de las normas, capacitación permanente, participación en la toma de decisiones de la institución, entre otros.

Relaciones interpersonales. Valdés (2004), señala que hay que tener en cuenta el carácter complejo de las interrelaciones del colectivo escolar, de sus organizaciones, del colectivo pedagógico, la familia, la comunidad y las organizaciones sociales. En estas relaciones desempeña un papel esencial las

relaciones maestro alumno, no sólo en el marco de la clase, sino también en el trabajo que el maestro desarrolla fuera de la clase.

En lo referente a la evaluación del desempeño docente, Montenegro (2003) reconoce que:

La evaluación del desempeño docente se ha convertido en un tema prioritario de las políticas referidas a docentes en muchos países, particularmente en aquellos del mundo desarrollado. Esto se explica por varias razones, algunas de las cuales se relacionan directamente con la necesidad de mejorar los resultados de aprendizaje del sistema educativo y el supuesto que los maestros tienen un rol decisivo en el logro de los resultados. Se ha aceptado por demasiado tiempo que los docentes sean autónomos en su gestión de aula, situación que debería empezar a cambiar, en cuanto a rendir cuentas respecto a la calidad de sus actividades y que la evaluación de su desempeño es una forma de asegurar que esto ocurra (p. 2).

Se puede decir que, la evaluación del desempeño docente implica evaluar el cumplimiento de sus funciones y responsabilidades, rendimiento y los logros obtenidos de acuerdo con el cargo que tiene, en un tiempo determinado y conforme a los resultados que se esperan en la institución.

Funciones de la evaluación del desempeño docente.

Es importante analizar, debatir en grupo las evidencias que salgan durante el proceso de evaluación, por ello, se debe precisar las funciones que debería cumplir la evaluación del desempeño docente.

En este sentido Valdés (2004) establece las siguientes:

La función de diagnóstico, que determina los aciertos y desaciertos del docente en un periodo de tiempo, que sirve de guía para el director, jefe de área o al propio docente para que se capacite y mejore.

La función instructiva, que determina los indicadores de desempeño del docente para favorecer una experiencia de aprendizaje laboral.

Función educativa, que permite al docente conocer como se percibe su trabajo y desechar las insuficiencias.

La función desarrolladora, que permite que el docente madure y asuma sus aciertos y errores laborales, orientándose de manera constante hacia la autoevaluación crítica (p. 56).

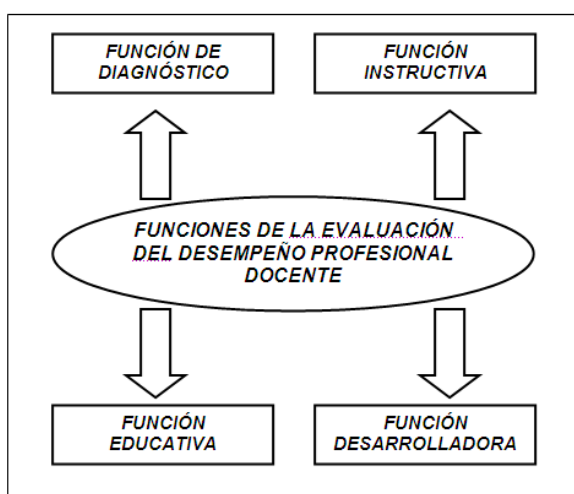


Figura 1: Funciones de la evaluación del desempeño profesional del docente
Fuente: Valdés (2004).

Fines de la evaluación de desempeño docente.

El principal objetivo de la evaluación docente, es determinar las cualidades profesionales, la preparación y el rendimiento del profesor. Por ello, se ha identificado los fines de la evaluación como; el mejoramiento de la escuela y de la enseñanza en el aula, este fin tiene un crecimiento educativo continuo a través del cual la persona puede mejorar, y así cambiar las evaluaciones sumativas por formativas. La mayor eficacia se logra cuando hay una buena integración de desarrollo personal, evaluación de docentes y mejora de la escuela.

Para Mateo (2000):

Las diversas experiencias de evaluación del desempeño docente nos demuestran que las finalidades o las razones por las que se puede implementar un sistema de evaluación del desempeño docente son varias, y estas mismas experiencias nos demuestran que no se trata de alternativas excluyentes ya que todas ellas contribuirían, unas más y otras menos, a mejorar la calidad de la docencia y con ello la calidad de los procesos educativos y de la educación en general (p.241).

Según Valdés (2004) manifiesta que:

Las iniciativas de mejora de las escuelas que suelen tener éxito son los esfuerzos basados en la escuela que centra su atención en un número realista de objetivos prioritarios que abordan las necesidades del alumno y motivan a su personal. Estos objetivos prioritarios proporcionan al centro de atención para las actividades de mejora, que se pueden integrar en el proceso de evaluación (p. 6).

La evaluación del desempeño docente está primeramente en función de la responsabilidad y desarrollo profesional, les permite tener una fuerte visión de la enseñanza como profesión con sus propios estándares de evaluación, ética e incentivos intimos. Esta evaluación se centra en la acumulación de datos que ayude a mejorar a los docenets que tienen deficiencia en su trabajo.

1.3 Justificación

La investigación está orientada a la percepción del desempeño docente como un factor importante en la mejora educativa del entorno en el que se desempeña la labor docente, por ello presneta las siguientes justificaciones:

Teórica. Se justifica porque permite determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño docente, que se fundamenta en las teorías de Martín (2000) con respecto al clima organizacional y Valdés (200), con respecto al desempeño docente.

Social. Asimismo, tiene relevancia social, en la medida en que aporta con información actualizada sobre el clima institucional en las instituciones educativas de Chorrillos, en el entendido de que el clima institucional dentro del sistema educativo constituye un indicador de calidad, muy pertinente y necesaria para ser analizado en un sistema organizacional, donde varios grupos de personas se relacionan e interactúan entre sí.

Pedagógico. Tiene importancia porque los resultados pueden ser útiles para los docentes que buscan mejorar su institución educativa, a través de una mejor formación y adquisición de habilidades y destrezas en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Metodológico. Es importante ésta investigación porque las técnicas e instrumentos aplicados en el estudio, se podrán aplicar a otras investigaciones similares. Se considera que metodológicamente es importante ésta investigación porque las técnicas e instrumentos aplicados en el estudio, se podrán aplicar a otras investigaciones similares.

Práctico. Se justifica porque se contribuye con la gestión en educación y las ciencias de la educación a fin de que las conclusiones contribuyan a fortalecer estas disciplinas y sea una herramienta para la administración de la educación.

El estudio es pertinente, porque la investigación va a permitir implementar estrategias para lograr un buen desempeño docente.

Finalmente, este estudio tiene mucha utilidad y aportará elementos significativos a las instituciones educativas, orientándolos de una forma adecuada sobre el clima institucional, que contribuirá a mejorar el desempeño docente.

1.4 Problema

1.4.1 Problema general

¿Cuál es la relación entre el clima institucional y el desempeño docente en tres instituciones educativas de la red 14 de Chorrillos, 2015?

1.4.2 Problemas específicos

Problema específico 1

¿Cuál es la relación entre la dimensión de comunicación del clima institucional y el desempeño docente en tres instituciones educativas de la red 14 de Chorrillos, 2015?

Problema específico 2

¿Cuál es la relación entre la dimensión de la motivación del clima institucional y el desempeño docente en tres instituciones educativas de la red 14 de Chorrillos, 2015?

Problema específico 3

¿Cuál es la relación entre la dimensión de confianza del clima institucional y el desempeño docente en tres instituciones educativas de la red 14 de Chorrillos, 2015?

Problema específico 4

¿Cuál es la relación entre la dimensión de participación del clima institucional y el desempeño docente en tres instituciones educativas de la red 14 de Chorrillos, 2015?

1.5 Hipótesis

1.5.1 Hipótesis general

Existe relación significativa entre clima institucional y desempeño docente en tres instituciones educativas de la red 14 de Chorrillos, 2015.

1.5.2 Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

Existe relación entre la dimensión de comunicación del clima institucional y el desempeño docente en tres instituciones educativas de la red 14 de Chorrillos, 2015.

Hipótesis específica 2

Existe relación entre la dimensión de motivación del clima institucional y el desempeño docente en tres instituciones educativas de la red 14 de Chorrillos, 2015.

Hipótesis específica 3

Existe la relación entre la dimensión de confianza del clima institucional y el desempeño docente en tres instituciones educativas de la red 14 de Chorrillos, 2015.

Hipótesis específica 4

Existe la relación entre la dimensión de participación del clima institucional y el desempeño docente en tres instituciones educativas de la red 14 de Chorrillos, 2015.

1.6 Objetivos

1.6.1 Objetivo general

Determinar la relación entre el clima institucional y desempeño docente en tres instituciones educativas de la red 14 de Chorrillos, 2015.

1.6.2 Objetivos específicos

Objetivo específico 1

Determinar la relación entre la dimensión de comunicación del clima institucional y el desempeño docente en tres instituciones educativas de la red 14 de Chorrillos, 2015.

Objetivo específico 2

Determinar la relación entre la dimensión de la motivación del clima institucional y el desempeño docente en tres instituciones educativas de la red 14 de Chorrillos, 2015.

Objetivo específico 3

Determinar la relación entre la dimensión de confianza del clima institucional y el desempeño docente en tres instituciones educativas de la red 14 de Chorrillos, 2015.

Objetivo específico 4

Determinar la relación entre la dimensión de participación del clima institucional y el desempeño docente en tres instituciones educativas de la red 14 de Chorrillos, 2015.

II. Marco metodológico

2.1 Variables

Variable 1: Clima Institucional

De acuerdo, Martín (2000), “es el conjunto de percepciones globales que los individuos tienen de su medio ambiente y que reflejan la interacción entre las características personales del individuo y las de la organización” (p. 10).

Variable 2: Desempeño docente

De acuerdo a Valdés (2009) es:

El quehacer educativo referido a la práctica de los conocimientos adquiridos en su formación profesional, en donde las competencias del docente son el dominio del conocimiento teórico y práctico acerca del aprendizaje y de la conducta humana, actitudes que promuevan el aprendizaje y las relaciones humanas, dominio de la materia a desarrollar y conocimiento de los métodos, procedimientos y técnicas de enseñanza que faciliten el aprendizaje (p. 6).

2.2 Operacionalización de las variables

Tabla 1

Operacionalización de la variable clima institucional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores
Comunicación	Traslado de información		
	Rapidez / agilidad	1,2,3	
	Respeto	4,5,6	Siempre (5)
	Aceptación		
	Espacios y horarios		
	Ocultar información		Casi siempre (4)
Motivación	Satisfacción	7,8,9,10,	
	Reconocimiento	11,12,13,	A veces (3)
	Prestigio		
Confianza	Autonomía	14,15	
	Confianza	16,17,18	Casi nunca (2)
	Sinceridad		
Participación			Nunca (1)
	El profesorado propicia la participación	19,20,21,22,23 24,25,26,27	
	Equipos y reuniones de trabajo	28,29,30	
	Grupos formales e informales		
	Coordinación		

Fuente: Elaboración propia

Tabla 2

Operacionalización de la variable desempeño docente

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Carpeta pedagógicas	Orientación	1,2,3 4,5,6	Escala Likert
	Selección Utilización Vocación pedagógica.		
Emocionalidad	Autoestima	7,8,9 10,11,12	Siempre (5)
	Capacidad para actuar con justicia Nivel de satisfacción		
Responsabilidad en el desempeño de sus funciones	Asistencia y puntualidad	13,14,15 16,17,18	Casi siempre (4)
	Grado de participación en las sesiones metodológicas Grado de autonomía profesional relativa		A veces (3)
Relaciones interpersonales	Nivel de preocupación y comprensión de los problemas de sus alumnos.	19,20,21 22,23,24	Casi nunca (2)
	Nivel de expectativas respecto al desarrollo de sus alumnos Flexibilidad para aceptar la diversidad de opinión y sentimientos de los alumnos y respeto real por sus diferencias de género, raza y situación socioeconómica.		Nunca (1)

Fuente: Elaboración propia

2.3 Metodología

El método que se utilizó fue el hipotético-deductivo, que según Tamayo y Tamayo (2006, p. 43), consiste en “proponer una hipótesis como consecuencia de sus inferencias del conjunto de datos empíricos o de principios y leyes más generales”. En el primer caso, se llega a la hipótesis mediante procedimientos inductivos y en segundo caso mediante procedimientos deductivos.

2.4 Tipos de estudio

Finalidad: básica o fundamental como Martin (2000) esta investigación busca el conocimiento teórico, tiene el objetivo de producir nuevos conocimientos, es decir, se interesa por el incremento del conocimiento de la realidad” (p.103).

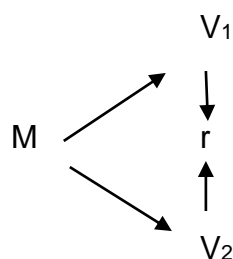
Carácter: La investigación es correlacional porque su finalidad es medir dos variables con el fin conocer el nivel o grado de correlación. Sobre el Valdés (2009) menciona “es un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los alumnos el despliegue de sus capacidades pedagógicas su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales de la comunidad educativa” (p.13).

Naturaleza: Investigación cuantitativa. Es secuencial y probatorio, puesto que cada etapa precede a la siguiente y no podemos “brincar, saltar o eludir” pasos, el orden o secuencia es riguroso; aunque, desde luego, podemos redefinir alguna fase. Parte de una idea, que va acotándose y, una vez delimitada, se derivan preguntas y objetivos de la investigación, se revisa la literatura y se construye un marco o una perspectiva teórica.

Alcance: Es transversal, porque se recolectará los datos en un solo momento, es decir, en un tiempo único.

2.5 Diseño

Según Hernández, Fernández y Baptista (2010) la investigación es correlacional, porque mide la relación que existe entre dos variables y permite realizar análisis estadístico acerca de la relación o influencia que existe entre la variable clima institucional y la variable desempeño docente.



V₁ : Clima institucional

V₂ : Desempeño docente

M: Muestra

V₁: Clima organizacional

V₂: Desempeño docente
r: Relación entre las variables

2.6 Población, muestra y muestreo

Población: Una población según Hernández, Fernández y Baptista (2010), “es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones (p. 158). La población de la investigación está constituida por 200 docentes de las Instituciones Educativas del distrito de Chorrillos, 2015:

Tabla 3

Distribución de la población de estudio

Institución Educativa	Nº de docentes
Institución Von Humboldt del Sur	60
Institución José María Arguedas	80
Institución Señor de Luren	60
Total	200

Fuente: CAP I.E de Chorrillos

Población objetivo: Para la investigación se tomará encuentra los profesores de primaria y secundaria de tres instituciones educativas representativas, con un total de 200 profesores.

Muestra

La muestra es probabilística, tomada al azar mediante la aplicación de la fórmula probabilística de Atkin y Colton (1995), la muestra es “una porción representativa de la población, que permite generalizar los resultados de una investigación” (p. 78). Es la conformación de unidades dentro de un subconjunto que tiene por finalidad integrar las observaciones (sujetos, objetos, situaciones, instituciones u organización o fenómenos), como parte de una población. Su propósito básico es extraer información que resulta imposible estudiar en la población, porque esta incluye la totalidad”.

$$n = \frac{Z^2 p.q.N}{(N-1)E^2 + Z^2 p.q}$$

Dónde:

n = Muestra

N = Población 200

p = Eventos favorables (0,5)

q = Eventos desfavorables (0,5)

Z = Nivel de significación (1,96)

E = Margen de error (0,05)

$$n = \frac{(1,96)^2 (0,5)(0,5)(200)}{(200-1)(0,05)^2 + (1,96)^2 (50)(50)} = \frac{(0,9604)(200)}{0,4975 + 0,9604} = \frac{192,08}{1,4579} = 131,7$$

$$n = 132$$

$$fh = \frac{132}{200} = 0,66$$

Tabla 4

Distribución de la muestra de estudio

Instituciones Educativas	Número de docentes	Factor	Muestra
Institución Von Humboldt del Sur	60	0,66	40
Institución José María Arguedas	80	0,66	52
Institución Señor de Luren	60	0,66	40
Total	200		132

Fuente: Elaboración propia

2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Se utilizó la técnica de la encuesta, que según Trespalcios, Vázquez y Bello (1997), las encuestas son instrumentos de investigación descriptiva que precisan identificar a priori las preguntas a realizar, las personas seleccionadas en una muestra representativa de la población, especificar las respuestas y determinar el método empleado para recoger la información que se vaya obteniendo.

Instrumento

Se utilizó el cuestionario, que según Pérez (1991), el cuestionario consiste en un conjunto de preguntas, normalmente de varios tipos, preparado sistemática y cuidadosamente, sobre los hechos y aspectos que interesan en una investigación o evaluación, y que puede ser aplicado en formas variadas, entre las que destacan su administración a grupos o su envío por correo.

Ficha técnica de los instrumentos de medición

Cuestionario 1: Clima Institucional

Autor	: Martín, M. (1999)
Adaptado por	: Ismael Jossely Bruno Luciani
Objetivo	: Medir el clima Institucional en tres Instituciones en la red 14 de Chorrillos.
Tiempo	: 10 minutos
Numero de ítems	: 30
Escala de medición	: Likert

Cuestionario 2: Desempeño docente

Autor	: Valdés, H. (2009)
Adaptado por	: Ismael Jossely Bruno Luciani
Objetivo:	: Conocer el buen desempeño docente en tres Instituciones en la red 14 de Chorrillos.
Tiempo:	: 10 minutos
Numero de ítems	: 24

3.8 Validación y confiabilidad del instrumento

3.8.1 Validez del instrumento de medición

Se elaboró dos cuestionarios para evaluar las dos variables, antes de su aplicación se sometió a la evaluación de juicio de expertos, en nuestro caso se recurrió a profesionales especialistas con grado de maestros con la finalidad medir los siguientes criterios:

Validez de contenido: Grado en que un instrumento refleja un dominio específico de contenido de lo que se mide. (Validez de juicio de experto).

Tabla 5

Juicio de expertos

Expertos	Clima institucional	Desempeño docente
Mg. Maritza Guzmán Meza	Aplicable	Aplicable
Dra. Violeta Oncebay Pisconte	Aplicable	Aplicable
Dr. Manuel Angel Gutierrez Rubio	Aplicable	Aplicable

Fuente: Elaboración propia

Confiabilidad del instrumento

Para medir el nivel de confiabilidad del instrumento de medición, se llevó a cabo mediante la prueba de alfa de Cronbach con la finalidad de determinar el grado de homogeneidad que tienen los ítems de nuestros instrumentos de medición y por poseer la escala de medición ordinal.

Es grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes. Es decir, en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto produce resultados iguales Kerlinger (2002).

Tabla 6

Fiabilidad de instrumentos

Instrumentos	Alfa de Cronbach
Clima institucional	0,946
Desempeño docente	0,849

Fuente: Elaboración propia

2.8 Métodos de análisis de datos

Se elaboró la base de datos para ambas variables. Los datos obtenidos mediante la aplicación de los instrumentos de medición para luego serán utilizados para el análisis descriptivo e inferencial mediante el programa SPSS 22 y el Excel 2010.

De la misma forma, la base de estos datos, sirvió para efectuar la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, cuyos resultados nos ubicará en la estadística paramétrica o no paramétrica.

Asimismo, se dió uso a las pruebas estadísticas para la comprobación de hipótesis:

Para llevar a cabo la discusión de los resultados, éstos se harán mediante la contrastación entre los resultados de los antecedentes y los resultados obtenidos en el proceso de la investigación.

Las conclusiones se formularon teniendo en cuenta la discusión de los resultados en relación a los planteamientos del problema, objetivos, marco teórico y la contrastación de las hipótesis, con la finalidad de dar respuesta a las interrogantes expuestas en dicho estudio.

2.8. Aspectos éticos

De acuerdo a las características de la investigación se consideró los aspectos éticos que son fundamentales ya que se trabajaron con docentes por lo tanto el sometimiento a la investigación contó con la autorización correspondiente de parte de la dirección de la institución educativa como de los docentes por lo que se aplicó el consentimiento informado accediendo a participar en el método

Asimismo, se mantiene la particularidad y el anonimato, así como el respeto hacia el evaluado en todo momento y resguardando los instrumentos respecto a las respuestas minuciosamente sin juzgar que fueron las más acertadas para el participante.

III. Resultados

3.1 Análisis descriptivo

Tabla 7

Tabla de contingencia – Clima organizacional y desempeño docente

Clima organizacional	Desempeño docente							
	Bajo		Medio		Alto		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	2	1	2	1	0	0	4	2%
Medio	2	1	59	45	7	6	68	52%
Alto	0	0	32	24	28	22	60	46%
Total	4	2%	93	70%	35	28%	132	100%

Fuente. Base de datos

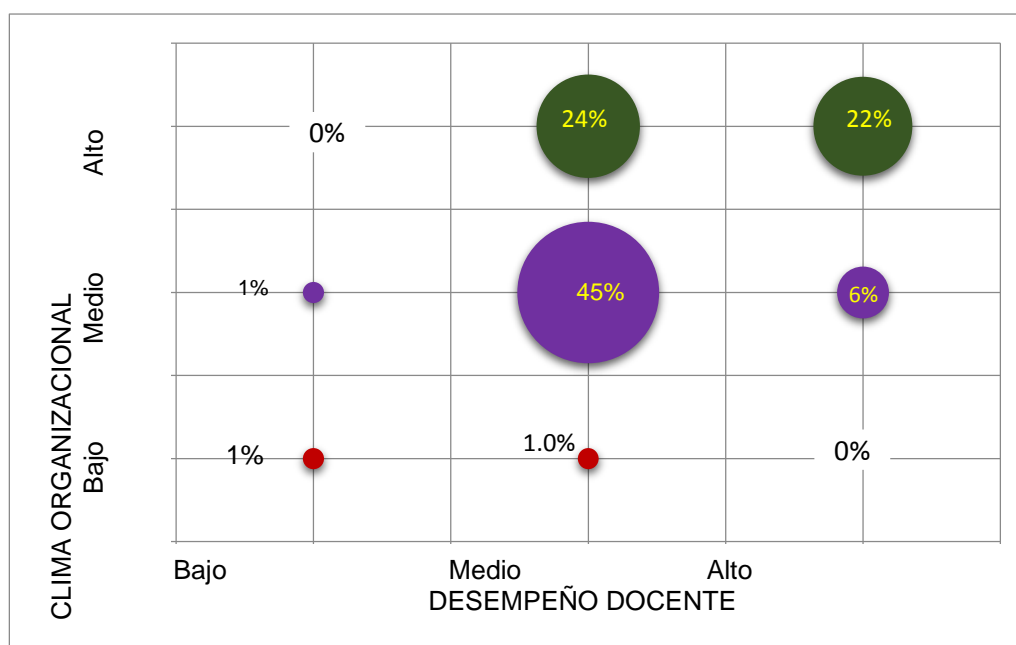


Figura 1. Relación entre clima organizacional y desempeño docente

Como se observa en la tabla 7 y figura 1, de los docentes que perciben el clima organizacional, de resultados en el nivel bajo, el 1% se encuentran en el nivel bajo y otro 1.0% en el nivel medio del desempeño docente; asimismo, de los docentes que perciben el clima organizacional en el nivel medio, el 1% se encuentra en el nivel bajo, el 45% en nivel medio y el 6% en el nivel alto del desempeño docente; de la misma manera, de los docentes que perciben el clima organizacional en el nivel alto, el 26% se encuentra en el nivel medio, y el 22% en el nivel alto en el desempeño docente.

Tabla 8

Tabla de contingencia – Comunicación y desempeño docente

Comunicación	Desempeño docente							
	Bajo		Medio		Alto		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	1	1	2	1	0	0	3	2
Medio	2	1	48	36	5	5	55	42
Alto	1	0	43	33	30	23	74	56
Total	4	2%	93	70%	35	28%	132	100%

Fuente. Base de datos

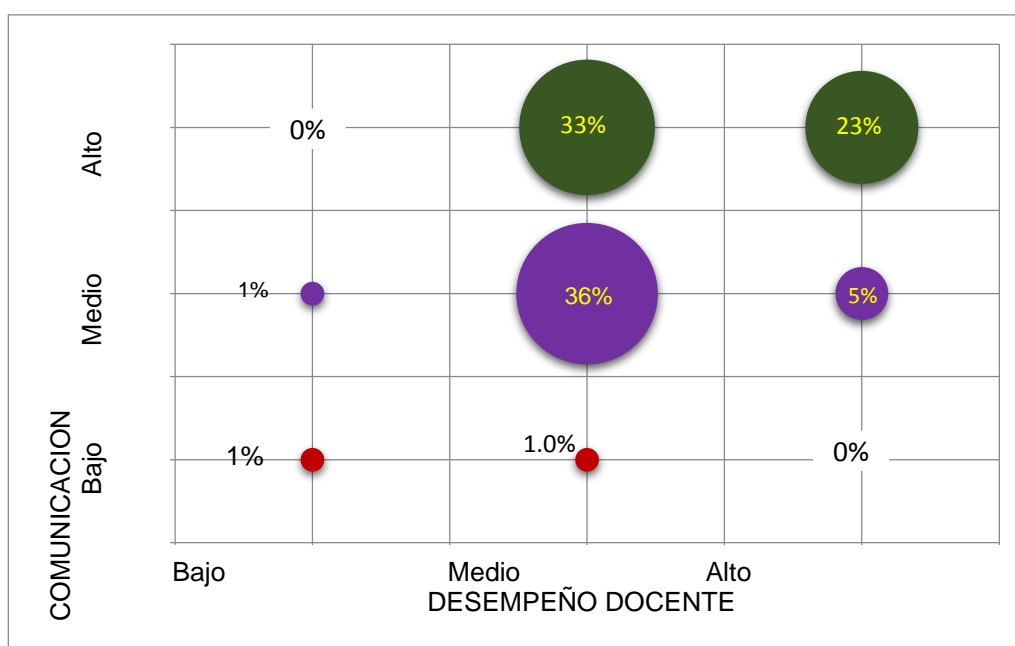


Figura 2. Relación entre comunicación y desempeño docente

Como se observa en la tabla 8 y figura 2, de los docentes que perciben la comunicación, de resultados en el nivel bajo, el 1% se encuentran en el nivel bajo y otro 1,0% en el nivel medio de la comunicación; asimismo, de los docentes que perciben la comunicación en el nivel medio, el 1% se encuentra en el nivel bajo, el 36% en nivel medio y el 5% en el nivel alto del desempeño docente; de la misma manera, de los docentes que perciben la comunicación en el nivel alto, el 33% se encuentra en el nivel medio, y el 23% en el nivel alto en el desempeño docente.

Tabla 9

Tabla de contingencia – Motivación y desempeño docente

Motivación	Desempeño docente							
	Bajo		Medio		Alto		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	2	1	10	7	0	0	12	8
Medio	2	1	65	49	10	8	77	59
Alto	0	0	18	14	25	19	43	33
Total	4	2%	93	70%	35	28%	132	100%

Fuente. Base de datos

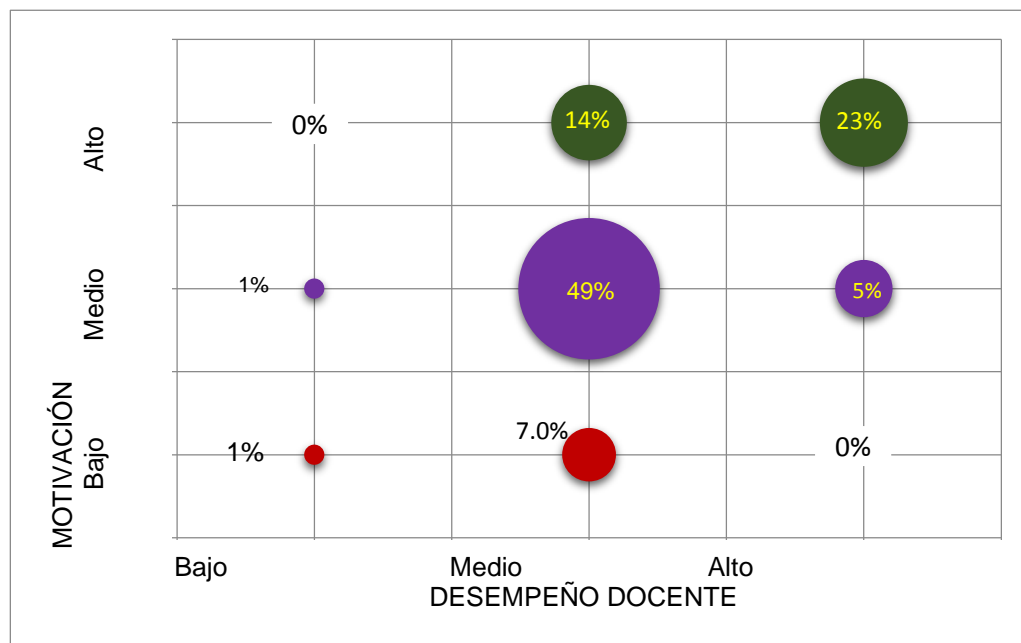


Figura 3. Relación entre motivación y desempeño docente

Como se observa en la tabla 9 y figura 3, de los docentes que perciben la motivación, de resultados en el nivel bajo, el 1% se encuentran en el nivel bajo y el 7,0% en el nivel medio de la motivación; asimismo, de los docentes que perciben la motivación en el nivel medio, el 1% se encuentra en el nivel bajo, el 49% en nivel medio y el 5% en el nivel alto del desempeño docente; de la misma manera, de los docentes que perciben la motivación en el nivel alto, el 14% se encuentra en el nivel medio, y el 23% en el nivel alto en el desempeño docente.

Tabla 10

Tabla de contingencia – Confianza y desempeño docente

Comunicación	Desempeño docente							
	Bajo		Medio		Alto		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	3	2	14	11	0	0	17	13
Medio	1	0	64	48	18	14	83	63
Alto	0	0	15	11	17	13	32	24
Total	4	2%	93	70%	35	28%	132	100%

Fuente. Base de datos

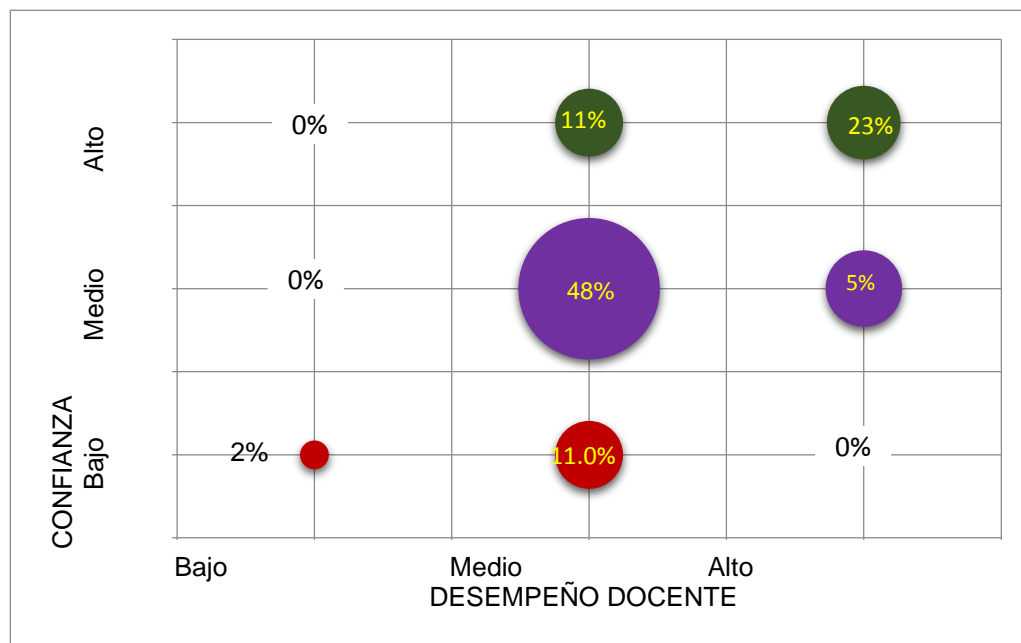


Figura 4. Relación entre confianza y desempeño docente

Como se observa en la tabla 10 y figura 4, de los docentes que perciben la confianza, de resultados en el nivel bajo, el 2% se encuentran en el nivel bajo y el 11,0% en el nivel medio del desempeño docente; asimismo, de los docentes que perciben la confianza en el nivel medio, el 48% se encuentra en el nivel medio, y el 5% en el nivel alto del desempeño docente; de la misma manera, de los docentes que perciben la confianza en el nivel alto, el 11% se encuentra en el nivel medio, y el 23% en el nivel alto en el desempeño docente.

Tabla 11

Tabla de contingencia – Participación y desempeño docente

Comunicación	Desempeño docente							
	Bajo		Medio		Alto		Total	
	f	%	F	%	f	%	f	%
Bajo	1	0	2	2	0	0	3	2%
Medio	2	1	60	45	8	8	70	54%
Alto	1	1	31	23	27	20	59	44%
Total	4	2%	93	70%	35	28%	132	100%

Fuente. Base de datos

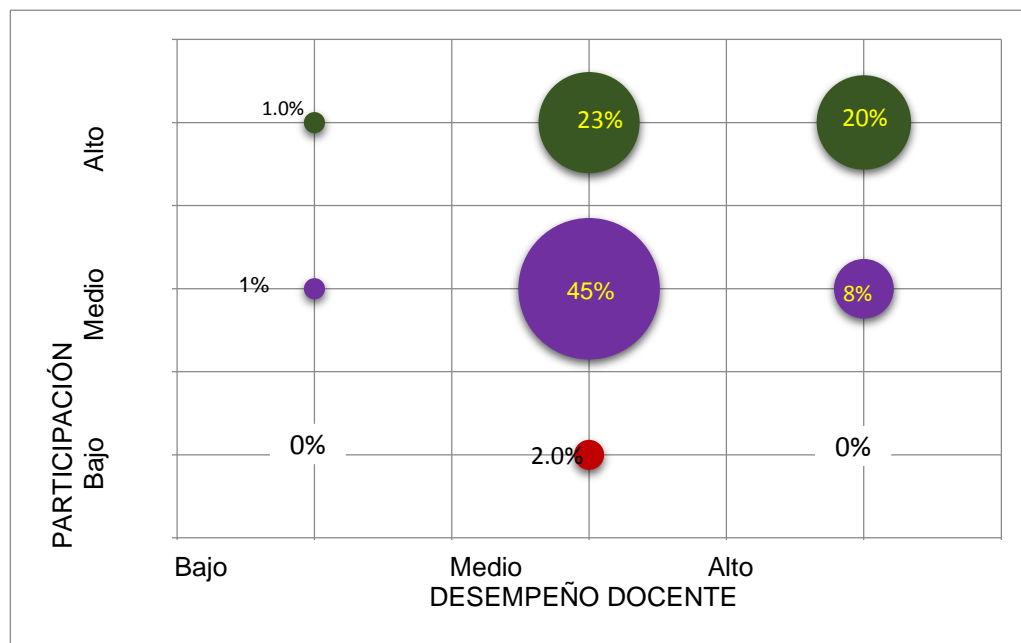


Figura 5. Relación entre participación y desempeño docente

Como se observa en la tabla 11 y figura 5, de los docentes que perciben la participación, de resultados en el nivel bajo, el 2% se encuentran en el nivel medio del desempeño docente; asimismo, de los docente que perciben la participación en el nivel medio, el 1% se encuentra en el nivel bajo, el 45% en el nivel medio, y el 8% en el nivel alto del desempeño docente; de la misma manera, de los docentes que perciben la participación en el nivel alto, el 1% se encuentra en el nivel bajo, el 23% en el nivel medio y el 20% en el nivel alto en el desempeño docente

3.2 Prueba de hipótesis

Hipótesis general

- H₀ No existe relación significativa entre clima institucional y desempeño docente en tres instituciones educativas de la red 14 de Chorrillos, 2015.
- H₁ Existe relación significativa entre clima institucional y desempeño docente en tres instituciones educativas de la red 14 de Chorrillos, 2015.

Tabla 13

Relación entre el clima institucional y el desempeño docente

		Clima institucional	Desempeño docente
Rho de Spearman	Clima institucional	Coeficiente de correlación	1,000
			,456**
		Sig. (bilateral)	.
		N	132
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,456**
			1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	132

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01

De los resultados obtenidos en la tabla 13, el clima institucional se relaciona directamente con el desempeño docente según el coeficiente de correlación de Spearman (**rho= ,456**), lo que indica que existe una moderada relación entre las variables; con un nivel de significancia real menor que el nivel de significancia teórico (**p= ,000 ≤ ,05**); por lo tanto se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna: Existe relación significativa entre clima institucional y desempeño docente en tres instituciones educativas de la red 14 de Chorrillos, 2015.

Hipótesis específica 1

H₀ No existe relación directa entre la dimensión de comunicación del clima institucional y el desempeño docente en tres instituciones educativas de la red 14 de Chorrillos, 2015.

H₁ Existe relación directa entre la dimensión de comunicación del clima institucional y el desempeño docente en tres instituciones educativas de la red 14 de Chorrillos, 2015

Tabla 14

Relación entre la dimensión comunicación y el desempeño docente

		Comunicación	Desempeño docente
Rho de Spearman	Comunicación	Coeficiente de correlación	1,000
			,375**
		Sig. (bilateral)	.
		N	132
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,375**
			1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	132

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01

De los resultados obtenidos en la tabla 14, la dimensión comunicación se relaciona directamente con el desempeño docente según el coeficiente de correlación de Spearman (**rho= ,375**), lo que indica que existe una moderada relación entre las variables; con un nivel de significancia real menor que el nivel de significancia teórico (**p= ,000 ≤ ,05**); por lo tanto se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna: Existe relación directa entre la dimensión de comunicación del clima institucional y el desempeño docente en tres instituciones educativas de la red 14 de Chorrillos, 2015.

Hipótesis específica 2

- H₀ No existe relación directa entre la dimensión de motivación del clima institucional y el desempeño docente en tres instituciones educativas de la red 14 de Chorrillos, 2015.
- H₁ Existe relación directa entre la dimensión de motivación del clima institucional y el desempeño docente en tres instituciones educativas de la red 14 de Chorrillos, 2015.

Tabla 15

Relación entre la dimensión motivación y el desempeño docente

		Motivación	Desempeño docente
Rho de Spearman	Motivación		
	Coeficiente de correlación	1,000	,515**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	132	132
	Desempeño docente		
	Coeficiente de correlación	,515**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	132	132

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01

De los resultados obtenidos en la tabla 15, la dimensión motivación se relaciona directamente con el desempeño docente según el coeficiente de correlación de Spearman (**rho= ,515**), lo que indica que existe una moderada relación entre las variables; con un nivel de significancia real menor que el nivel de significancia teórico (**p= ,000 ≤ ,05**); por lo tanto se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna: Existe relación directa entre la dimensión de motivación del clima institucional y el desempeño docente en tres instituciones educativas de la red 14 de Chorrillos, 2015.

Hipótesis específica 3

- H₀ No existe la relación directa entre la dimensión de confianza del clima institucional y el desempeño docente en tres instituciones educativas de la red 14 de Chorrillos, 2015.
- H₁ Existe la relación directa entre la dimensión de confianza del clima institucional y el desempeño docente en tres instituciones educativas de la red 14 de Chorrillos, 2015.

Tabla 16

Relación entre la dimensión confianza y el desempeño docente

		Confianza	Desempeño docente
Rho de Spearman	Confianza		
	Coefficiente de correlación	1,000	,417**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	132	132
	Desempeño docente		
	Coefficiente de correlación	,417**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	132	132

** La correlación es significativa en el nivel 0,01

De los resultados obtenidos en la tabla 16, la dimensión confianza se relaciona directamente con el desempeño docente según el coeficiente de correlación de Spearman (**rho= ,417**), lo que indica que existe una moderada relación entre las variables; con un nivel de significancia real menor que el nivel de significancia teórico (**p= ,000 ≤ ,05**); por lo tanto se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna: Existe relación directa entre la dimensión confianza del clima institucional y el desempeño docente en tres instituciones educativas de la red 14 de Chorrillos, 2015.

Hipótesis específica 4

- H₀ No existe la relación directa entre la dimensión de participación del clima institucional y el desempeño docente en tres instituciones educativas de la red 14 de Chorrillos, 2015.
- H₁ Existe la relación directa entre la dimensión de participación del clima institucional y el desempeño docente en tres instituciones educativas de la red 14 de Chorrillos, 2015.

Tabla 17

Relación entre la dimensión participación y el desempeño docente

		Participación	Desempeño docente
Rho de Spearman	Participación		
	Coefficiente de correlación	1,000	,397**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	132	132
	Desempeño docente		
	Coefficiente de correlación	,397**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	132	132

** La correlación es significativa en el nivel 0,01

De los resultados obtenidos en la tabla 17, la dimensión participación se relaciona directamente con el desempeño docente según el coeficiente de correlación de Spearman (**rho= ,397**), lo que indica que existe una moderada relación entre las variables; con un nivel de significancia real menor que el nivel de significancia teórico (**p= ,000 ≤ ,05**); por lo tanto se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna: Existe relación directa entre la dimensión participación del clima institucional y el desempeño docente en tres instituciones educativas de la red 14 de Chorrillos, 2015.

IV. Discusión

Con respecto a la relación del clima institucional y desempeño docente, con una probabilidad de 0,000, menor que el nivel de significancia 0,01 ($p=0,000<0.01$) y un coeficiente de correlación de Spearman $Rho=0,456$ y se determinó que, Existe relación significativa entre clima institucional y desempeño docente en tres instituciones educativas de la red 14 de Chorrillos, 2015; y se relaciona directamente con el estudio de León (2010 “Clima institucional y su incidencia en el desempeño laboral de los docentes de los centros de educación inicial de la Fundación del Niño Bolívar” que y llegó a la siguiente conclusión: Existe un clima institucional abierto caracterizado por un flujo de mensajes de tipo descendente. Existe una correlación positiva y significativa entre el clima institucional y el desempeño laboral de los docentes de los centros de educación inicial de la Fundación del Niño Bolívar” y de Fernández (2010) “Relación entre el clima organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas de educación básica del circuito N°1 del Municipio de Maracaibo del Estado de Zulia, concluye que: Existe una adecuada relación interpersonal entre los directivos y los docentes, implicando que los valores de los directivos motivan la participación entre el personal en el logro de los objetivos de la institución y que el personal configura un trabajo en equipo para obtener los fines de las instituciones educativas ya mencionadas.

.

Asimismo, con respecto a la relación de la dimensión motivación y el desempeño docente, con una probabilidad de 0,000, menor que el nivel de significancia 0,01 ($p=0,000<0.01$) y un coeficiente de correlación de Spearman $Rho=0,515$ y se determinó que existe relación entre la dimensión comunicación del clima institucional y el desempeño docente en tres instituciones educativas de la red 14 de Chorrillos, 2015

De la misma manera, con respecto a la relación de la dimensión confianza y el desempeño docente, con una probabilidad de 0,000, menor que el nivel de significancia 0,01 ($p=0,000<0.01$) y un coeficiente de correlación de Spearman $Rho=0,417$ y se determinó que Existe la relación entre la dimensión de confianza del clima institucional y el desempeño docente en tres instituciones educativas de la red 14 de Chorrillos, 2015.

Finalmente, con respecto a la relación de la dimensión participación y el desempeño docente, con una probabilidad de 0,000, mayor que el nivel de significancia 0,05 ($p=0,000>0.05$) y un coeficiente de correlación de Spearman $Rho=0,397$ y se determinó que existe la relación entre la dimensión de participación del clima institucional y el desempeño docente en tres instituciones educativas de la red 14 de Chorrillos, 2015.

V. Conclusiones

Conclusiones

- Primera Sí existe relación directa y moderada entre clima institucional y desempeño docente en tres instituciones educativas de la red 14 de Chorrillos, 2015, habiéndose obtenido una relación moderada según el coeficiente de correlación de Spearman $\rho = ,456$, y un nivel de significancia igual a 0,000.
- Segunmda Existe relación entre la dimensión de comunicación del clima institucional y el desempeño docente en tres instituciones educativas de la red 14 de Chorrillos, 2015, habiéndose obtenidouna relación baja según el coeficiente de correlación de Spearman $\rho = ,375$, y un nivel de significancia igual a 0,000.
- Tercera Existe relación entre la dimensión de motivación del clima institucional y el desempeño docente en tres instituciones educativas de la red 14 de Chorrillos, 2015, habiéndose obtenido una relación moderada según elcoeficiente de correlación de Spearman $\rho = ,515$, y un nivel de significancia igual a 0,000.
- Cuarta Existe la relación entre la dimensión de confianza del clima institucional y el desempeño docente en tres instituciones educativas de la red 14 de Chorrillos, 2015; habiéndose obtenido una relación moderada según elcoeficiente de correlación de Spearman $\rho = ,417$, y un nivel de significancia igual a 0,000.
- Quinta Existe la relación entre la dimensión de participación del clima institucional y el desempeño docente en tres instituciones educativas de la red 14 de Chorrillos, 2015; habiéndose obtenido una relación baja según elcoeficiente de correlación de Spearman $\rho = ,397$, y un nivel de significancia igual a 0,000.

VI. Recomendaciones

Recomendaciones

- Primera A los docentes, se les sugiere tener una mayor predisposición a asumir su rol como formador, y ello implica mantener un clima institucional adecuado, donde reine la armonía, buscando una adecuada interrelación entre ellos, y promoviendo la participación en la actividades de la institución educativa.
- Segunda A las autoridades educativas, se les sugiere proponer el desarrollo de actividades extracurriculares de participación e interacción entre los docentes, que promuevan la optimización del desempeño docente, en acciones de capacitación, actualización, especialización, no solamente en el aspecto cognitivo sino en el plano afectivo, en estrategias para vivir un óptimo clima institucional.
- Tercera A los docentes, buscar espacios de interacción con los demás agentes educativos, teniendo en cuenta, una actitud positiva, comunicando y coordinando el desarrollo de actividades en la institución educativa.
- Cuarta A los directivos de la Institución educativa, se les sugiere, realizar supervisiones permanentes en coordinación con los docentes sobre su labor pedagógica, haciendo notar y publicando los logros y no logros del aprendizaje de los estudiantes.
- Quinta A los docentes se les sugiere ser tolerantes y desarrollar la asertividad en su interacción, respetando la opinión de los demás y manteniendo la armonía en la institución educativa.

VII. Referencias bibliográficas

- Auris, J. (2012). *Clima organizacional y su relación con el desempeño docente en la Institución Educativa "San Francisco de Asís" del Distrito de Pachacamac, UGEL 01*. Lima: Universidad César Vallejo.
- Caligiore, C. I (2005). *Clima organizacional y desempeño de los docentes en la ULA: Estudio de un caso*. Recuperado de: www.redalyc.org/redalyc/pdf/290/2900.pdf
- Carranza, N. (2013). *Percepción del clima organizacional y desempeño docente en la Institución Educativa N° 6044 "Jorge Chávez" del Distrito de Santiago de Surco, 2013*. Universidad César Vallejo
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional*. Bogotá: Mac Graw Hill. Interamericana, S.A.
- Duran, A. (2014). *Medición del clima organizacional y satisfacción laboral en los empleados de Copetran Bucaramanga*. Colombia: Universidad Pontificia Bolivariana.
- Fernández, R. (2010). *Relación entre el clima organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas de educación básica del circuito N°1 del Municipio de Maracaibo del Estado de Zulia*. Caracas: Universidad de Zulia.
- Fernández, T. (2004). *Clima organizacional en escuelas: Un Enfoque comparativo para México y Uruguay*. Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación.
- García, C. J. (2008). *Relación entre la ejecución curricular y el desempeño docente en estudiantes de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal*. Tesis no publicada Universidad Nacional Federico Villarreal. Lima, Perú.
- Hinojosa, C (2010). *Clima institucional y satisfacción laboral de profesores del colegio Sagrados Corazones Padres Franceses. Universidad de Playa ancha*
- Martín, M. (1999). *Clima de trabajo y organizaciones que aprenden*. (2ª Edic.) España-Madrid.
- Mateo, J. (2005). *La evaluación educativa, su práctica y otras metáforas*. Barcelona-España: Editorial Horsori.

- Milla, I. A. (2008). *El clima organizacional y su relación con el rendimiento académico de los alumnos del 4º grado de Educación Secundaria de la I.E. Nº 7096 Príncipe de Asturias*. Tesis No publicada. Universidad César Vallejo.
- Miraya, O. y Rebatta, Y. (2013). *Clima institucional y su relación con el desempeño docente en la Institución Educativa "Ramiro Prialé Prialé" San Juan de Miraflores – Lima, 2013*. Lima: Universidad César Vallejo.
- Montenegro A, (2003). *Evaluación del desempeño docente*. Colombia: Cooperativa Editorial Magisterio.
- Murillo, J. y Cuenca, R. (2007). *Clima institucional y liderazgo*. Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación (REICE).
- Nieves E. F. (2000). *Desempeño docente y clima organizacional en el liceo Agustín Codazzi de Maracay, estado de Aragua, Venezuela*. Recuperado de www.iresie/Clima_organizacional.htm.
- Núñez, R. F. (2006). *Clima institucional y satisfacción laboral de los docentes de la I.E. Bolivarianas de las regiones de Puno y Cuzco – 2006*. Tesis de maestría en Educación no publicada. Universidad Cesar Vallejo. Lima, Perú.
- Pascual, N. (2012). *Relación entre el clima organizacional y desempeño laboral de los docentes en 5 instituciones educativas del nivel secundaria del departamento de Huánuco, provincia de Ambo*. Universidad Nacional del Centro, Huancayo.
- Rincón, J. (2005). *Relación entre estilo de liderazgo del director y desempeño de docentes del valle del Chumbao de la provincia de Andahuaylas*. Tesis de maestría no publicada. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú.
- Robbins, S. (1987). *Comportamiento Organizacional*. (3ª edic.). México: Prentice Hall Hispanoamericana S.A.
- Robbins, S. (1994). *Comportamiento organizacional*. México: Editorial Prentice Hall
- Sandoval, C. (2004). Concepto y dimensiones del clima organizacional. *Hitos de Ciencias Económico Administrativas*. 27. p. 33-40.
- Silva, R. (2011). *Características del clima organizacional en el colegio Sara Serrano del cantón Huaquillas de la Provincia de el Oro*. Universidad Nacional de El Oro.

- Silva, Z. (2011). *El rol del docente en el clima Institucional en los aprendizajes en el colegio Sara Serrano de Maridueña del Cantón Huaquillas de la provincia del oro*. Universidad Andina Simón Bolívar, Ecuador.
- Tamayo y Tamayo, M. (2001). *El proceso de la investigación científica*. Buenos Aires: Limusa.
- Valdés, H. (2009). *Manual de buenas prácticas de evaluación del desempeño profesional de los docentes*. Lima: Consejo Nacional de Educación.
- Viñas, J. (2004). *Conflictos en los Centros Educativos*. España: Editorial Grao.

Anexos

Anexo 1: Matriz de consistencia

TÍTULO: “El clima Institucional y el desempeño docente en tres Instituciones Educativas de la red 14 de Chorrillos, 2015”						
AUTOR: Ismael Jossely Bruno Luciani						
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
Problema principal ¿Cuál es la relación entre el clima institucional y el desempeño docente en tres instituciones educativas de la red 14 de Chorrillos, 2015? Problemas secundarios ¿Cuál es la relación entre la dimensión comunicación del clima institucional y el desempeño docente en tres instituciones educativas de la red 14 de Chorrillos, 2015? ¿Cuál es la relación entre la dimensión motivación del clima institucional y el desempeño docente en tres instituciones educativas de la red 14 de Chorrillos, 2015?	Objetivo general Determinar la relación entre el clima institucional y desempeño docente en tres instituciones educativas de la red 14 de Chorrillos, 2015.	Hipótesis general Existe relación entre clima institucional y desempeño docente en tres instituciones educativas de la red 14 de Chorrillos, 2015.	Variable 1: El clima institucional			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles
			Comunicación	Traslado de información Rapidez / agilidad Respeto Aceptación Espacios y horarios Ocultar información	1, 2, 3, 4, 5, 6	Muy alto Alto Regular Bajo Muy bajo
			Motivación	Satisfacción Reconocimiento Prestigio	7, 8, 9, 10, 11, 12, 13	
			Confianza	Autonomía Confianza Sinceridad	14, 15, 16, 17, 18	
			Participación	El profesorado propicia la participación Equipos y reuniones de trabajo Grupos formales e informales Coordinación	19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29,30	

<p>¿Cuál es la relación entre la dimensión confianza del clima institucional y el desempeño docente en tres instituciones educativas de la red 14 de Chorrillos, 2015?</p> <p>Cuál es la relación entre la dimensión participación del clima institucional y el desempeño docente en tres instituciones educativas de la red 14 de Chorrillos, 2015?</p>	<p>Determinar la relación entre la dimensión confianza del clima institucional y el desempeño docente en tres instituciones educativas de la red 14 de Chorrillos, 2015.</p> <p>Determinar la relación entre la dimensión participación del clima institucional y el desempeño docente en tres instituciones educativas de la red 14 de Chorrillos, 2015.</p>	<p>Existe la relación entre la dimensión confianza del clima institucional y el desempeño docente en tres instituciones educativas de la red 14 de Chorrillos, 2015.</p> <p>Existe la relación entre la dimensión participación del clima institucional y el desempeño docente en tres instituciones educativas de la red 14 de Chorrillos, 2015.</p>	Variable 2: Desempeño docente			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles
			Capacidades pedagógicas	Orientación Selección Utilización Vocación pedagógica.	1, 2, 3, 4, 5, 6	Muy alto Alto Regular Bajo Muy bajo
			Emocionalidad	Autoestima Capacidad para actuar con justicia Nivel de satisfacción	7, 8, 9, 10, 11, 12	
			Responsabilidad en el desempeño de sus funciones	Asistencia y puntualidad Grado de participación en las sesiones metodológicas Grado de autonomía profesional relativa	13, 14, 15, 16, 17, 18	
			Relaciones interpersonales	Nivel de preocupación y comprensión de los problemas de sus alumnos. Nivel de expectativas respecto al desarrollo de sus alumnos Flexibilidad para aceptar la diversidad de opinión y sentimientos de los alumnos.	19, 20, 21, 22, 23, 24	

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA A UTILIZAR
TIPO: Básico Correlacional DISEÑO: Correlacional MÉTODO: Descriptivo Correlacional	POBLACIÓN: 200 TIPO DE MUESTRA: Probabilístico TAMAÑO DE MUESTRA: 132	Variable 1: El Clima Institucional Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario 1 Autor: Martín Bris, M. Año: 1999 Monitoreo: Ámbito de Aplicación: Forma de Administración	DESCRIPTIVA: <p>Es una gran parte de la estadística que se dedica a recolectar, ordenar, analizar y representar a un conjunto de datos, con el fin de describir apropiadamente las características de este. Este análisis es muy básico.</p> INFERENCIAL: <p>Es una parte de la estadística que comprende los métodos y procedimientos que por medio de la inducción determina propiedades de una población estadística, a partir de una pequeña parte de la misma.</p>

Anexo 2: Instrumentos

CUESTIONARIO SOBRE EL CLIMA INSTITUCIONAL

Estimado docente:

Agradecemos su colaboración por su aporte con la Investigación de Título: *“El clima Institucional y el desempeño docente en tres Instituciones Educativas de la red 14 de Chorrillos del año 2015”*, desarrollando el cuestionario de Clima Institucional.

SEXO: (F) (M)

Por favor, siga Ud. las siguientes instrucciones:

1. Lea cuidadosamente y de forma clara los enunciados de las preguntas.
2. No deje preguntas sin contestar.
3. Marque con un aspa en sólo uno de los cuadros de cada pregunta.

1. Muy bajo 2. Bajo 3. Regular 4. Alto 5. Muy alto

N°	PREGUNTAS	ESCALA DE MEDICION				
	COMUNICACION	1	2	3	4	5
1	¿Cuál es el nivel de la comunicación, respecto a la fluidez de la información en la Institución Educativa donde labora?					
2	¿Cómo considera la rapidez en el traslado de la información en la Institución Educativa?					
3	¿Cómo considera usted el nivel de aceptación de las propuestas entre los miembros de la Institución Educativa?					
4	¿Cómo considera usted la funcionalidad de las normas que afectan a la Institución Educativa?					
5	¿Cómo inciden los espacios y horarios de la Institución Educativa en la comunicación?					
6	¿Considera usted que en la Institución Educativa se oculta información?					
	MOTIVACIÓN					
7	¿Cómo calificaría el grado de satisfacción existente en la Institución Educativa?					
8	¿Cómo calificaría el grado de reconocimiento del trabajo que se realiza en la Institución Educativa?					
9	¿Cómo le parece que percibe el profesorado su prestigio profesional, cómo cree que se valora?					
10	¿Cómo considera que es el grado de autonomía existente en la Institución Educativa?					
11	¿En qué grado le parece que el profesorado se siente motivado en la Institución Educativa?					

12	¿Qué grado de motivación le otorga a las condiciones de trabajo en su Institución?					
13	¿Cuál es el grado de relaciones interpersonales en la Institución Educativa?					
	CONFIANZA					
14	¿Cómo calificaría el grado de confianza que se vive en su Institución Educativa?					
15	¿Cómo calificaría el grado de sinceridad en las relaciones en su Institución?					
16	¿Considera Ud. que existe respeto por los espacios de cada integrante de la Institución?					
17	¿Qué grado de importancia le da al trato amical entre los compañeros de trabajo?					
18	¿Considera usted útil reunirse fuera de la Institución para continuar el trabajo de la Institución Educativa?					
	PARTICIPACIÓN					
19	¿Cómo le parece que es la participación en las actividades de la institución Educativa por parte de los profesores?					
20	¿En su opinión cual es el grado de participación de los miembros del Consejo Educativo?					
21	¿Cómo percibe Ud. la participación de los profesores en el Consejo Educativo?					
22	¿Cómo propicia la participación el profesorado en las deliberaciones y decisiones entre docentes?					
23	¿Cómo propicia la participación el profesorado en las deliberaciones y decisiones con los padres de familia?					
24	¿Existe la tendencia del profesorado para formar parte de diversos grupos?					
25	¿Cuál es el grado en que ayudan a los grupos formales en las actividades de la institución Educativa?					
26	¿Cómo es el nivel de trabajo en equipo en su Institución Educativa?					
27	¿Cómo valora el desarrollo de las reuniones en la institución Educativa?					
28	¿Cómo considera la formación del profesorado para trabajar en equipo?					
29	¿Cómo le parece el número/frecuencia de reuniones de su Institución Educativa?					
30	¿En su institución educativa existe una buena coordinación entre los docentes?					

CUESTIONARIO SOBRE EL DESEMPEÑO DOCENTE

Estimados colegas:

Agradecemos su colaboración por su aporte con la Investigación de Título: *“El clima Institucional y el desempeño docente en tres Instituciones Educativas de la red 14 de Chorrillos del año 2015”*, desarrollando el cuestionario de Clima Institucional.

SEXO: (F) (M) EDAD: _____ Por favor, siga Ud. las siguientes instrucciones:

1. Lea cuidadosamente y de forma clara los enunciados de las preguntas
2. No deje preguntas sin contestar
3. Marque con un aspa en sólo uno de los cuadros de cada pregunta:

1. Muy baja 2. Baja 3. Regular 4. Alta 5. Muy alta

N°	PREGUNTAS	ESCALA DE MEDICION				
	Capacidades pedagógicas	1	2	3	4	5
1	Usted demuestra que domina la temática en su curso.					
2	Usted trata que sus clases sean interesantes.					
3	Comunica en forma clara sus ideas y reflexiones.					
4	Utiliza diferentes formas de trabajo en clase que favorecen el aprendizaje.					
5	Utiliza diferentes formas de evaluación (reportes, ensayos, participación en clase, trabajo en equipo, proyectos entre otros.					
6	Percibe que sus alumnos se aburren y distraen en clases por ello les tiene que llamar la atención.					
	Emocionalidad					
7	Todo lo aprendido lo aplica con sus alumnos.					
8	Genera en los estudiantes interés por realizar su propio aprendizaje.					
9	El tema que va a tratar le motiva a que busque información adicional.					
10	Promueve los valores de honestidad, respeto, responsabilidad y colaboración.					
11	Está disponible para resolver dudas o consultas de sus estudiantes en horas fuera de clase.					
12	Promueve con responsabilidad el cuidado del medio ambiente.					
	Responsabilidad en el desempeño de sus funciones					
13	Realiza proyectos de investigación.					

14	Cumple con el horario de clase establecido.					
15	Contribuye con aportaciones al logro de los objetivos de su institución.					
16	Participa en los comités, consejos, grupos de trabajo y demás comisiones cuyo fin es el mejoramiento de la vida institucional.					
17	Participa en actividades (cursos, congresos, seminarios, foros, entre otros) de formación y actualización docente y de su disciplina.					
18	Planifica sus sesiones de clase secuencialmente.					
	Relaciones interpersonales					
19	Demuestra respeto por las ideas de sus alumnos.					
20	Utiliza el espacio del curso para que el estudiantado realice investigación de acuerdo con su propio interés.					
21	Propicia un ambiente adecuado.					
22	Mantiene buenas relaciones humanas con el grupo de estudiantes.					
23	Propone actividades que le permite desarrollar algunas de estas habilidades: analizar, comparar, clasificar, pensar de manera crítica o ser creativo.					
24	Sus ideas se desarrollan en un ambiente de cordialidad.					

Anexo 3: Confiabilidad – Alfa de Cronbach

CLIMA ORGANIZACIONAL

Nº	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
1	5	5	3	3	3	3	3	4	4	5	3	4	4	4	3	3	3	4	5	5	3	3	3	3	3	4	4	5	3	4
2	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	1	2	5	5	5	5	3	3	3	1	3	3	3	3	1	1
3	2	4	5	5	4	3	4	5	4	3	3	3	3	4	3	5	4	3	4	3	3	3	4	3	4	5	4	3	3	3
4	3	3	5	4	3	4	4	4	5	5	4	2	3	3	4	3	5	5	5	5	4	4	3	3	4	4	5	5	4	2
5	3	3	5	4	3	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	3	4	4	5	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	2
6	3	3	5	4	3	4	4	4	5	4	4	2	3	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	2
7	5	4	5	5	5	5	3	5	3	4	3	3	4	4	3	4	4	5	3	5	3	2	4	3	3	5	3	4	3	3
8	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	3	3	4	4	1	5	5	5	2	2	5	2	5	5	5	4	3	3
9	3	1	3	3	2	4	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	5	5	2	1	2	3	3	3	3	3	2	2
10	3	2	3	4	4	4	4	5	4	5	3	5	4	2	4	2	3	4	2	3	3	2	4	4	4	5	4	5	3	5
11	3	5	4	2	5	4	5	5	4	5	4	3	3	4	5	4	4	4	3	3	4	3	4	4	5	5	4	5	4	3
12	4	2	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
13	4	3	2	3	2	4	2	2	1	3	2	2	3	3	1	1	1	2	3	2	3	3	1	2	2	2	1	3	2	2
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	3	4	5	5	4	3	4	4	5	5	5	5	5	4
15	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4
16	4	4	5	5	5	4	5	5	3	5	5	4	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4
17	3	4	5	2	2	2	2	2	3	1	2	1	1	2	1	2	3	3	2	1	2	2	1	1	2	2	3	1	2	1
18	3	3	5	3	4	3	4	5	4	3	5	4	3	3	3	2	3	3	5	5	5	4	4	3	4	5	4	3	5	4
19	5	5	5	5	5	5	3	2	4	4	2	1	1	1	1	3	1	1	5	5	3	5	5	5	3	2	4	4	2	1
20	3	4	5	5	5	5	5	5	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	5	5	4	3	3	3
21	4	3	5	4	4	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	3
22	3	4	2	3	5	4	3	5	4	5	3	4	2	1	3	3	4	3	4	3	4	5	2	3	3	5	4	5	3	4
23	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	5	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3
24	3	4	5	4	3	4	5	5	4	5	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	2	3	3	4	5	5	4	5	3	3
25	5	5	5	5	4	3	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4
26	4	3	2	3	3	4	3	2	3	2	2	1	4	3	2	3	2	4	3	4	3	4	4	4	3	2	3	2	2	1
27	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	2	3	5	4	1	1	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	4	4	2	3
28	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	2	3	3	3	4	4	3	5	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	2
29	4	5	2	3	3	4	4	3	3	3	2	3	2	3	4	4	5	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	2	3
30	4	3	5	4	4	4	3	3	3	4	2	3	4	4	3	4	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	2	3

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,946	30

DESEMPEÑO DCOENTE

Nº	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
1	5	4	5	5	5	5	3	3	3	1	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	1	5	2	
2	3	5	3	3	3	3	2	3	1	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	2	2	1	2	
3	4	3	2	3	2	5	5	4	3	5	5	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	4	5	3
4	3	4	2	4	3	2	1	2	3	1	4	2	5	4	5	2	3	5	5	4	5	2	4	5
5	3	4	3	3	3	2	1	2	4	3	2	3	5	4	5	2	3	5	5	4	5	2	4	5
6	3	4	3	4	3	2	1	2	4	3	2	2	5	4	5	2	3	5	5	4	5	2	4	5
7	5	5	5	5	4	4	4	3	2	1	5	5	3	4	3	5	5	4	5	5	3	1	5	3
8	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	3	4	3	3	3	2	3	3	1
9	2	2	3	2	3	3	1	1	5	4	2	2	4	2	1	1	2	3	1	1	3	3	3	1
10	2	4	4	5	5	4	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	3	5	3	4
11	4	3	3	3	4	4	5	5	5	2	5	5	2	3	5	5	5	5	5	3	3	2	2	5
12	4	4	3	4	3	2	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3
13	3	4	3	4	2	2	3	4	4	3	2	2	5	2	2	1	2	3	4	2	3	5	4	2
14	5	5	5	5	5	5	5	3	4	2	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	1	1	1	5
15	3	5	5	5	3	5	3	4	4	1	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	1	1	3	5
16	3	5	4	5	5	5	4	4	4	3	5	5	5	5	4	4	5	3	4	4	2	2	5	5
17	1	3	2	4	1	2	2	2	3	4	2	4	3	3	3	1	3	2	2	2	2	5	2	1
18	5	3	3	5	4	4	5	4	3	3	5	5	4	5	4	3	4	5	5	3	2	4	2	3
19	1	5	5	5	5	5	3	3	2	3	1	2	5	4	4	3	4	5	5	5	4	2	1	5
20	3	5	2	5	3	3	3	1	1	4	3	3	4	3	1	3	3	4	3	5	5	3	5	3
21	1	5	5	5	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	5	3	4	4	3	3	4	4
22	3	3	4	4	4	5	4	4	4	2	4	3	4	3	4	4	5	5	5	5	3	4	3	3
23	3	4	3	4	4	2	3	3	3	4	2	5	4	3	3	4	4	4	3	5	1	3	2	2
24	3	3	5	3	3	3	3	4	4	4	2	3	5	3	3	3	5	4	4	3	3	4	3	3
25	4	3	5	3	3	5	2	3	3	3	5	5	4	3	5	4	4	5	4	5	5	3	3	4
26	3	3	3	3	2	4	3	2	2	2	2	4	3	2	3	2	2	3	4	4	3	3	5	2
27	3	1	4	1	3	4	3	3	3	4	4	4	1	3	3	3	4	4	3	2	2	2	2	3
28	3	3	4	5	3	3	4	4	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	4	3	3	2	3	3
29	4	3	3	2	3	2	3	3	1	2	1	3	4	4	3	3	2	4	3	4	4	1	3	3
30	4	2	4	3	2	3	3	4	3	1	5	3	3	3	3	4	4	4	5	3	4	4	3	2

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,829	24

Anexo 4: Validaciones

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA INSTITUCIONAL

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinenci a1		Relevancia2		Claridad3		Supererencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
1	Comunicación ¿Cuál es el nivel de la comunicación, respecto a la fluidez de la información en la Institución Educativa donde labora?					✓		
2	¿Cómo considera la rapidez en el traslado de la información en la Institución Educativa?					✓		
3	¿Cómo considera usted el nivel de aceptación de las propuestas entre los miembros de la Institución Educativa?					✓		
4	¿Cómo considera usted la funcionalidad de las normas que afectan a la Institución Educativa?					✓		
5	¿Cómo inciden los espacios y horarios de la Institución Educativa en la comunicación?					✓		
6	¿Considera usted que en la Institución Educativa se oculta información?			✓				
7	Motivación ¿Cómo calificaría el grado de satisfacción existente en la Institución Educativa?	SI	No	SI	No	SI	No	
8	¿Cómo calificaría el grado de reconocimiento del trabajo que se realiza en la Institución Educativa?			✓				
9	¿Cómo le parece que percibe el profesorado su prestigio profesional, cómo cree que se valora?					✓		
10	¿Cómo considera que es el grado de autonomía existente en la Institución Educativa?					✓		
11	¿En qué grado le parece que el profesorado se siente motivado en la Institución Educativa?			✓				
12	¿Qué grado de motivación le otorga a las condiciones de trabajo en su Institución?			✓				
13	¿Cuál es el grado de relaciones interpersonales en la Institución Educativa?			✓				
14	Confianza ¿Cómo calificaría el grado de confianza que se vive en su Institución Educativa?	SI	No	SI	No	SI	No	
15	¿Cómo calificaría el grado de sinceridad en las relaciones en su Institución?					✓		
16	¿Considera Ud. que existe respeto por los espacios de cada integrante de la Institución?			✓				
17	¿Qué grado de importancia le da al trato amical entre los compañeros de trabajo?			✓				

23	Propone actividades que le permite desarrollar algunas de estas habilidades: analizar, comparar, clasificar, pensar de manera crítica o ser creativo.		<input checked="" type="checkbox"/>
24	Sus ideas se desarrollan en un ambiente de cordialidad.		<input checked="" type="checkbox"/>

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Es suficiente

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ☒ No aplicable ☐ Aplicable después de corregir ☐ No aplicable ☐

Apellidos y nombres del juez validador, Dni Mg: Haroldo Esguerra Araya DNI: 0.62.255.74

Especialidad del validador: Me Traductor

⁴Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dio suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

29 de Agosto del 2015

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA INSTITUCIONAL

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ^a		Relevancia ^b		Claridad ^c		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Comunicación							
1	¿Cuál es el nivel de la comunicación, respecto a la fluidez de la información en la Institución Educativa donde labora?	✓		✓		✓		
2	¿Cómo considera la rapidez en el traslado de la información en la Institución Educativa?	✓		✓		✓		
3	¿Cómo considera usted el nivel de aceptación de las propuestas entre los miembros de la Institución Educativa?	✓		✓		✓		
4	¿Cómo considera usted la funcionalidad de las normas que afectan a la Institución Educativa?	✓		✓		✓		
5	¿Cómo inciden los espacios y horarios de la Institución Educativa en la comunicación?	✓		✓		✓		
6	¿Considera usted que en la Institución Educativa se oculta información?	✓		✓		✓		
	Motivación							
7	¿Cómo calificaría el grado de satisfacción existente en la Institución Educativa?	✓		✓		✓		
8	¿Cómo calificaría el grado de reconocimiento del trabajo que se realiza en la Institución Educativa?	✓		✓		✓		
9	¿Cómo le parece que percibe el profesorado su prestigio profesional, cómo cree que se valore?	✓		✓		✓		
10	¿Cómo considera que es el grado de autonomía existente en la Institución Educativa?	✓		✓		✓		
11	¿En qué grado le parece que el profesorado se siente motivado en la Institución Educativa?	✓		✓		✓		
12	¿Qué grado de motivación le otorga a las condiciones de trabajo en su Institución?	✓		✓		✓		
13	¿Cuál es el grado de relaciones interpersonales en la Institución Educativa?	✓		✓		✓		
	Confianza							
14	¿Cómo calificaría el grado de confianza que se vive en su Institución Educativa?	✓		✓		✓		
15	¿Cómo calificaría el grado de sinceridad en las relaciones en su Institución?	✓		✓		✓		
16	¿Considera Ud. que existe respeto por los espacios de cada integrante de la Institución?	✓		✓		✓		
17	¿Qué grado de importancia le da al trato amical entre los compañeros de trabajo?	✓		✓		✓		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO DOCENTE

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Capacidades pedagógicas							
1	Demuestra que domina la temática en su curso.	✓		✓		✓		
2	Trata que sus clases sean interesantes.	✓		✓		✓		
3	Comunica en forma clara sus ideas y reflexiones.	✓		✓		✓		
4	Utiliza diferentes formas de trabajo en clase que favorecen el aprendizaje.	✓		✓		✓		
5	Utiliza diferentes formas de evaluación (reportes, ensayos, participación en clase, trabajo en equipo, proyectos entre otros).	✓		✓		✓		
6	Percibe que sus alumnos se aburren y distraen en clases por ello les tiene que llamar la atención.	✓		✓		✓		
	Emocionalidad	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Todo lo aprendido lo aplica con sus alumnos.	✓		✓		✓		
8	Genera en los estudiantes interés por realizar su propio aprendizaje.	✓		✓		✓		
9	El tema que va a tratar le motiva a que busque información adicional.	✓		✓		✓		
10	Promueve los valores de honestidad, respeto, responsabilidad y colaboración.	✓		✓		✓		
11	Está disponible para resolver dudas o consultas de sus estudiantes en horas fuera de clase.	✓		✓		✓		
12	Promueve con responsabilidad el cuidado del medio ambiente.	✓		✓		✓		
	Responsabilidad en el desempeño de sus funciones	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Realiza proyectos de investigación.	✓		✓		✓		
14	Cumple con el horario de clase establecido.	✓		✓		✓		
15	Contribuye con aportaciones al logro de los objetivos de su institución.	✓		✓		✓		
16	Participa en los comités, consejos, grupos de trabajo y demás comisiones cuyo fin es el mejoramiento de la vida institucional.	✓		✓		✓		
17	Participa en actividades (cursos, congresos, seminarios, foros, entre otros) de formación y actualización docente y de su disciplina.	✓		✓		✓		
18	Planifica sus sesiones de clase secuencialmente.	✓		✓		✓		
	Relaciones interpersonales	Si	No	Si	No	Si	No	
19	Demuestra respeto por las ideas de sus alumnos.	✓		✓		✓		
20	Utiliza el espacio del curso para que el estudiante realice investigación de acuerdo con su propio interés.	✓		✓		✓		
21	Propicia un ambiente adecuado.	✓		✓		✓		
22	Mantiene buenas relaciones humanas con el grupo de estudiantes.	✓		✓		✓		

23	Propone actividades que le permite desarrollar algunas de estas habilidades: analizar, comparar, clasificar, pensar de manera crítica o ser creativo.	✓	✓	✓	✓
24	Sus ideas se desarrollan en un ambiente de cordialidad.	✓	✓	✓	✓

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Presenta Suficiencia el Instrumento

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador, DNI: Cervantes, María del Carmen DNI: 07626388

Especialidad del validador: Docente de Pedagogía - Mg. en Gestión de la Educación

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

*Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

*Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son relevantes para medir la dimensión

16 de Nov del 20 15



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Capacidades pedagógicas							
1	Demuestra que domina la temática en su curso.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
2	Trata que sus clases sean interesantes.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
3	Comunica en forma clara sus ideas y reflexiones.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
4	Utiliza diferentes formas de trabajo en clase que favorecen el aprendizaje.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
5	Utiliza diferentes formas de evaluación (reportes, ensayos, participación en clase, trabajo en equipo, proyectos entre otros).	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
6	Percibe que sus alumnos se aburren y distraen en clases por ello les tiene que llamar la atención.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Emocionalidad							
7	Todo lo aprendido lo aplica con sus alumnos.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
8	Genera en los estudiantes interés por realizar su propio aprendizaje.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
9	El tema que va a tratar le motiva a que busque información adicional.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
10	Promueve los valores de honestidad, respeto, responsabilidad y colaboración.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
11	Está disponible para resolver dudas o consultas de sus estudiantes en horas fuera de clase.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
12	Promueve con responsabilidad el cuidado del medio ambiente.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Responsabilidad en el desempeño de sus funciones							
13	Realiza proyectos de investigación.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
14	Cumple con el horario de clase establecido.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
15	Contribuye con aportaciones al logro de los objetivos de su institución.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
16	Participa en los comités, consejos, grupos de trabajo y demás comisiones cuyo fin es el mejoramiento de la vida institucional.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
17	Participa en actividades (cursos, congresos, seminarios, foros, entre otros) de formación y actualización docente y de su disciplina.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
18	Planifica sus sesiones de clase secuencialmente.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Relaciones interpersonales							
19	Demuestra respeto por las ideas de sus alumnos.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
20	Utiliza el espacio del curso para que el estudiantado realice investigación de acuerdo con su propio interés.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
21	Propicia un ambiente adecuado.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
22	Mantiene buenas relaciones humanas con el grupo de estudiantes.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		

23	Propone actividades que le permite desarrollar algunas de estas habilidades: analizar, comparar, clasificar, pensar de manera crítica o ser creativo.	-	-	-	-
24	Sus ideas se desarrollan en un ambiente de cordialidad.	-	-	-	-

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Apto

Opinión de aplicabilidad: ☒ Aplicable ☐ No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Mg. VIOLETA MARTEL ONCEBEY PISCOTTE DNI: 09695113

Especialidad del validador: DOMINICANA DE LA EDUCACION

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

23 de 16 del 2016

Firma del Experto Informante.

Violeta Martel Oncebey Piscotte
DOCTORA EN EDUCACION
DNI: 09695113

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA INSTITUCIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ^{a1}		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Comunicación							
1	¿Cuál es el nivel de la comunicación, respecto a la fluidez de la información en la Institución Educativa donde labora?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
2	¿Cómo considera la rapidez en el traslado de la información en la Institución Educativa?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
3	¿Cómo considera usted el nivel de aceptación de las propuestas de innovación entre los miembros de la Institución Educativa?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
4	¿Cómo considera usted la funcionalidad de las normas que afectan a la Institución Educativa?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
5	¿Cómo inciden los espacios y horarios de la Institución Educativa en la comunicación?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
6	¿Considera usted que en la Institución Educativa se oculta información?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Motivación	Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿Cómo calificaría el grado de satisfacción existente en la Institución Educativa?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
8	¿Cómo calificaría el grado de reconocimiento del trabajo que se realiza en la Institución Educativa?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
9	¿Cómo le parece que percibe el profesorado su prestigio profesional, cómo cree que se valora?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
10	¿Cómo considera que es el grado de autonomía existente en la Institución Educativa?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
11	¿En qué grado le parece que el profesorado se siente motivado en la Institución Educativa?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
12	¿Qué grado de motivación le otorga a las condiciones de trabajo en su Institución?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
13	¿Cuál es el grado de relaciones interpersonales en la Institución Educativa?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Confianza	Si	No	Si	No	Si	No	
14	¿Cómo calificaría el grado de confianza que se vive en su Institución Educativa?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
15	¿Cómo calificaría el grado de sinceridad en las relaciones en su Institución?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
16	¿Considera Ud. que existe respeto por los espacios de cada integrante de la Institución?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
17	¿Qué grado de importancia le da al trato amical entre los compañeros de trabajo?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		

18	¿Considera usted útil reunirse fuera de la Institución para continuar el trabajo de la Institución Educativa?	SI	No	SI	No	SI	No
	Participación	✓		✓		✓	
19	¿Cómo le parece que es la participación en las actividades de la institución Educativa por parte de los profesores?	✓		✓		✓	
20	¿En su opinión cual es el grado de participación de los miembros del Consejo Educativo?	✓		✓		✓	
21	¿Cómo percibe Ud. la participación de los profesores en el Consejo Educativo?	✓		✓		✓	
22	¿Cómo propicia la participación el profesorado en las deliberaciones y decisiones entre docentes?	✓		✓		✓	
23	¿Cómo propicia la participación el profesorado en las deliberaciones y decisiones con los padres de familia?	✓		✓		✓	
24	¿Existe la tendencia del profesorado para formar parte de diversos grupos?	✓		✓		✓	
25	¿Cuál es el grado en que ayudan a los grupos formales en las actividades de la institución Educativa?	✓		✓		✓	
26	¿Cómo es el nivel de trabajo en equipo en su Institución Educativa?	✓		✓		✓	
27	¿Cómo valora el desarrollo de las reuniones en la institución Educativa?	✓		✓		✓	
28	¿Cómo considera la formación del profesorado para trabajar en equipo?	✓		✓		✓	
29	¿Cómo le parece el número/frecuencia de reuniones de su Institución Educativa?	✓		✓		✓	
30	¿En su institución educativa existe una buena coordinación entre los docentes?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Aplicar instrumento

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ☒ No aplicable ☐

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: VIOLETA ORCERAY DISCONTE

DNI: 09695113

Especialidad del validador: MAESTRO EN EDUCACIÓN - ADMINISTRADOR DE LA EDUCACIÓN

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

23 de del 2016

[Firma]

Firma del Experto Informante.

Violeta Orceray Pisco
DOCTORA EN EDUCACIÓN
DNI: 09695113

Anexo 5: Base de datos

CLIMA INSTITUCIONAL

N°	Comunicación							Motivación							Confianza							Participación													Total
	1	2	3	4	5	6	ST	7	8	9	10	11	12	13	ST	14	15	16	17	18	ST	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	ST	
1	5	5	3	3	3	3	22	3	4	4	5	3	4	4	27	4	3	3	3	4	17	5	5	3	3	3	3	3	4	4	5	3	4	45	111
2	3	3	5	3	3	3	20	3	3	3	3	1	1	3	17	3	1	2	5	5	16	5	5	3	3	3	1	3	3	3	3	1	1	34	87
3	2	4	5	5	4	3	23	4	5	4	3	3	3	3	25	4	3	5	4	3	19	4	3	3	3	4	3	4	5	4	3	3	3	42	109
4	3	3	5	4	3	4	22	4	4	5	5	4	2	3	27	3	4	3	5	5	20	5	5	4	4	3	3	4	4	5	5	4	2	48	117
5	3	3	5	4	3	4	22	4	4	4	4	4	2	3	25	3	4	3	4	4	18	5	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	2	46	111
6	3	3	5	4	3	4	22	4	4	5	4	4	2	3	26	3	4	4	4	4	19	5	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	2	48	115
7	5	4	5	5	5	5	29	3	5	3	4	3	3	4	25	4	3	4	4	5	20	3	5	3	2	4	3	3	5	3	4	3	3	41	115
8	5	4	5	5	5	5	29	5	5	5	4	3	3	3	28	3	4	4	1	5	17	5	5	2	2	5	2	5	5	5	4	3	3	46	120
9	3	1	3	3	2	4	16	3	3	3	3	2	2	3	19	3	2	2	3	3	13	5	5	2	1	2	3	3	3	3	3	2	2	34	82
10	3	2	3	4	4	4	20	4	5	4	5	3	5	4	30	2	4	2	3	4	15	2	3	3	2	4	4	4	5	4	5	3	5	44	109
11	3	5	4	2	5	4	23	5	5	4	5	4	3	3	29	4	5	4	4	4	21	3	3	4	3	4	4	5	5	4	5	4	3	47	120
12	4	2	4	3	3	3	19	4	3	3	3	3	3	3	22	3	3	3	3	3	15	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	39	95
13	4	3	2	3	2	4	18	2	2	1	3	2	2	3	15	3	1	1	1	2	8	3	2	3	3	1	2	2	2	1	3	2	2	26	67
14	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	4	4	33	4	5	5	3	4	21	5	5	4	3	4	4	5	5	5	5	5	4	54	138
15	4	5	5	5	5	5	29	4	5	5	5	4	4	4	31	4	4	5	4	4	21	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	54	135
16	4	4	5	5	5	4	27	5	5	3	5	5	4	5	32	4	5	3	5	5	22	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	57	138
17	3	4	5	2	2	2	18	2	2	3	1	2	1	1	12	2	1	2	3	3	11	2	1	2	2	1	1	2	2	3	1	2	1	20	61
18	3	3	5	3	4	3	21	4	5	4	3	5	4	3	28	3	3	2	3	3	14	5	5	5	4	4	3	4	5	4	3	5	4	51	114
19	5	5	5	5	5	5	30	3	2	4	4	2	1	1	17	1	1	3	1	1	7	5	5	3	5	5	5	3	2	4	4	2	1	44	98
20	3	4	5	5	5	5	27	5	5	4	3	3	3	4	27	3	3	3	4	4	17	4	4	3	3	3	3	5	5	4	3	3	3	43	114
21	4	3	5	4	4	5	25	4	5	4	4	4	3	4	28	4	4	4	3	4	19	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	3	47	119
22	3	4	2	3	5	4	21	3	5	4	5	3	4	2	26	1	3	3	4	3	14	4	3	4	5	2	3	3	5	4	5	3	4	45	106
23	4	3	3	3	4	3	20	4	4	4	4	3	3	3	25	3	4	4	4	3	18	5	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	44	107
24	3	4	5	4	3	4	23	5	5	4	5	3	3	4	29	3	3	4	4	4	18	4	4	2	3	3	4	5	5	4	5	3	3	45	115
25	5	5	5	5	4	3	27	5	5	4	5	4	4	4	31	4	4	4	4	4	20	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	53	131
26	4	3	2	3	3	4	19	3	2	3	2	2	1	4	17	3	2	3	2	4	14	3	4	3	4	4	4	3	2	3	2	2	1	35	85
27	3	3	3	3	4	4	20	3	3	4	4	2	3	5	24	4	1	1	2	2	10	3	3	2	2	2	2	3	3	4	4	2	3	33	87

28	4	4	4	4	3	3	22	3	4	3	3	4	2	3	22	3	3	4	4	3	17	5	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	2	40	101	
29	4	5	2	3	3	4	21	4	3	3	3	2	3	2	20	3	4	4	5	3	19	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	2	3	40	100	
30	4	3	5	4	4	4	24	3	3	3	4	2	3	4	22	4	3	4	2	2	15	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	2	3	34	95	
31	4	3	5	4	4	4	24	3	3	3	4	2	3	4	22	4	3	4	2	2	15	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	2	3	34	95	
32	5	5	5	4	3	3	25	3	3	3	4	4	3	5	25	4	5	3	5	4	21	4	5	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	45	116	
33	4	5	5	5	5	4	28	5	5	4	5	5	5	5	34	4	5	5	4	5	23	4	5	3	4	4	3	5	5	4	5	5	5	52	137	
34	1	1	3	2	3	1	11	1	1	3	1	1	1	3	11	1	3	1	1	1	7	5	5	5	1	2	5	1	1	3	1	1	1	31	60	
35	5	3	3	5	4	4	24	3	3	4	4	2	2	1	19	1	1	3	3	3	11	5	5	1	1	1	1	3	3	4	4	2	2	32	86	
36	5	4	4	4	5	5	27	4	4	5	5	4	3	5	30	4	4	3	5	5	21	5	5	4	3	4	3	4	4	5	5	4	3	49	127	
37	4	3	2	4	3	3	19	2	2	3	3	4	3	4	21	2	1	3	2	4	12	5	4	2	4	3	3	2	2	3	3	4	3	38	90	
38	3	4	2	3	4	3	19	3	3	3	4	3	4	3	23	5	4	4	3	3	19	5	3	2	5	2	3	3	3	3	4	3	4	40	101	
39	4	3	3	4	4	4	22	5	3	3	5	4	2	3	25	3	2	2	3	4	14	5	5	4	3	3	3	5	3	3	5	4	2	45	106	
40	3	3	4	3	4	3	20	3	3	4	3	3	4	3	23	4	3	4	4	3	18	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	40	101	
41	5	5	4	4	5	5	28	5	5	5	5	5	5	5	35	5	4	4	5	5	23	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	56	142	
42	5	5	3	4	5	5	27	4	5	5	4	5	4	4	31	5	2	4	5	5	21	4	3	5	4	5	3	4	5	5	4	5	4	51	130	
43	4	4	5	3	3	4	23	3	4	3	4	3	4	3	24	2	3	2	3	3	13	4	5	4	3	3	2	3	4	3	4	3	4	42	102	
44	4	3	4	5	4	3	23	3	4	3	4	4	3	4	25	5	3	4	3	3	18	3	4	4	3	5	3	3	4	3	4	4	3	43	109	
45	3	1	5	1	1	1	12	1	3	3	1	1	1	3	13	3	1	1	1	1	7	5	5	3	1	3	3	1	3	3	1	1	1	30	62	
46	4	2	3	3	3	3	18	3	5	5	5	4	4	4	30	5	3	3	3	3	17	4	3	3	3	3	3	3	5	5	5	4	4	45	110	
47	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	4	3	4	2	28	3	3	3	4	4	17	3	4	2	4	3	3	5	5	5	4	3	4	45	120	
48	5	5	5	3	2	4	24	5	5	5	2	2	4	4	27	3	3	3	3	4	16	4	4	3	4	3	3	5	5	5	2	2	4	44	111	
49	5	5	5	3	5	5	28	3	3	5	5	4	4	4	28	4	4	4	4	4	20	5	5	5	3	4	3	3	3	5	5	4	4	49	125	
50	5	3	3	3	4	4	22	4	4	3	4	3	5	5	28	5	4	3	4	5	21	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4	3	5	49	120	
51	4	3	3	3	4	4	21	4	4	4	3	4	2	3	24	3	3	3	4	4	17	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	2	44	106	
52	3	2	5	5	5	5	25	5	5	5	3	5	5	5	33	5	4	4	3	3	19	4	5	1	4	5	4	5	5	5	3	5	5	51	128	
53	5	1	3	5	3	5	22	5	3	4	5	3	3	5	28	4	4	3	5	2	18	5	4	5	4	5	5	5	3	4	5	3	3	51	119	
54	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	35	5	4	5	4	5	23	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	58	146	
55	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	150	
56	5	5	4	3	4	5	26	3	3	5	5	2	1	5	24	3	3	3	4	4	17	5	5	5	4	5	4	3	3	5	5	2	1	47	114	
57	4	3	4	3	4	5	23	4	4	3	4	3	2	4	24	3	3	2	3	3	14	3	4	4	2	1	2	4	4	3	4	3	2	36	97	
58	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	4	5	34	5	4	4	5	5	23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	59	146
59	4	4	5	1	4	4	22	5	5	1	4	5	5	4	29	3	3	3	3	4	16	2	3	4	4	1	3	5	5	1	4	5	5	42	109	
60	3	4	5	4	4	5	25	4	4	4	4	3	3	3	25	4	3	3	3	4	17	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	42	109	
61	4	3	4	2	4	3	20	3	4	3	4	4	3	2	23	4	4	4	4	3	19	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	43	105	

62	4	4	4	4	4	4	24	2	2	4	3	2	2	2	17	4	3	4	4	4	19	4	5	5	4	3	3	2	2	4	3	2	2	39	99	
63	4	4	1	1	4	5	19	3	4	5	5	3	2	3	25	2	4	4	4	4	18	5	5	3	1	3	2	3	4	5	5	3	2	41	103	
64	4	5	3	4	4	5	25	4	5	5	5	4	4	5	32	5	5	4	5	5	24	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	54	135	
65	5	4	3	1	3	4	20	5	4	5	5	4	3	4	30	3	2	5	5	5	20	5	5	3	4	1	4	5	4	5	5	4	3	48	118	
66	5	3	2	3	3	5	21	4	4	3	4	2	2	5	24	2	4	4	3	5	18	5	5	4	2	1	3	4	4	3	4	2	2	39	102	
67	3	4	3	3	3	3	19	3	3	3	3	3	2	3	20	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	35	89	
68	3	3	2	4	3	3	18	3	2	3	3	4	3	3	21	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	36	90	
69	5	4	5	5	5	3	27	5	5	3	5	4	5	4	31	3	5	4	3	3	18	5	5	5	4	3	4	5	5	3	5	4	5	53	129	
70	5	5	3	4	4	5	26	5	5	5	3	2	4	2	26	4	4	3	3	3	17	5	5	4	4	3	4	5	5	5	3	2	4	49	118	
71	3	5	3	3	5	3	22	5	5	2	5	2	3	5	27	3	3	3	5	5	19	5	5	3	4	4	4	5	5	2	5	2	3	47	115	
72	3	2	2	2	3	5	17	5	4	4	5	1	2	2	23	1	4	4	4	4	17	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	1	2	47	104	
73	5	5	1	3	5	5	24	3	3	3	3	1	3	3	19	3	5	3	5	5	21	5	5	5	3	3	5	3	3	3	3	1	3	42	106	
74	3	2	4	3	3	2	17	5	5	3	3	2	2	3	23	2	3	2	4	3	14	4	5	3	4	5	4	5	5	3	3	2	2	45	99	
75	3	1	3	3	4	4	18	3	2	2	3	1	1	3	15	2	2	3	2	2	11	2	1	1	1	1	1	3	2	2	3	1	1	19	63	
76	3	4	3	3	2	3	18	2	2	3	3	2	2	3	17	3	3	3	3	3	15	4	4	5	2	2	1	2	2	3	3	2	2	32	82	
77	5	3	5	5	3	5	26	2	1	4	3	4	1	5	20	2	1	2	3	2	10	5	5	3	3	3	3	2	1	4	3	4	1	37	93	
78	4	4	5	3	4	4	24	5	4	4	5	3	3	4	28	4	4	3	3	4	18	5	4	4	4	3	4	5	4	4	5	3	3	48	118	
79	5	4	5	5	4	5	28	5	5	4	3	4	4	4	29	4	4	4	5	5	22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	55	134
80	4	5	1	1	3	4	18	4	4	5	5	3	2	3	26	3	3	3	4	4	17	5	5	3	3	3	1	4	4	5	5	3	2	43	104	
81	3	4	5	5	5	5	27	3	4	3	5	2	1	3	21	3	5	4	5	4	21	4	5	4	2	3	4	3	4	3	5	2	1	40	109	
82	3	5	4	3	4	3	22	4	3	2	5	2	5	4	25	3	5	4	5	4	21	5	4	5	4	5	4	4	3	2	5	2	5	48	116	
83	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	5	5	4	4	30	5	4	5	4	3	21	4	3	3	3	3	3	4	4	4	5	5	4	45	120	
84	5	3	4	5	5	3	25	5	4	3	4	5	3	2	26	5	4	3	2	5	19	3	4	5	3	5	4	5	4	3	4	5	3	48	118	
85	5	4	4	3	3	4	23	4	3	4	4	5	5	5	30	4	5	5	4	4	22	3	3	4	4	2	2	4	3	4	4	5	5	43	118	
86	4	4	5	4	4	4	25	5	5	1	4	5	3	3	26	3	3	3	4	4	17	4	3	5	3	4	3	5	5	1	4	5	3	45	113	
87	5	5	5	5	2	3	25	4	4	5	5	2	2	3	25	2	4	4	3	4	17	3	3	2	2	3	3	4	4	5	5	2	2	38	105	
88	3	3	4	4	3	4	21	4	4	3	2	2	2	3	20	2	3	2	3	3	13	4	3	3	2	3	4	4	4	3	2	2	2	36	90	
89	4	3	4	3	4	3	21	5	5	4	5	5	4	4	32	4	4	4	3	3	18	4	4	3	2	2	3	5	5	4	5	5	4	46	117	
90	5	5	5	4	3	4	26	5	5	4	3	2	4	4	27	2	3	2	3	3	13	5	5	2	1	4	3	5	5	4	3	2	4	43	109	
91	5	5	5	4	5	4	28	4	4	3	5	3	2	4	25	4	4	5	4	5	22	2	2	5	4	3	5	4	4	3	5	3	2	42	117	
92	4	4	4	3	4	4	23	4	5	5	5	4	4	4	31	4	4	4	3	3	18	5	5	5	3	3	3	4	5	5	5	4	4	51	123	
93	4	4	5	5	4	3	25	4	4	4	4	2	3	4	25	3	4	3	3	2	15	3	3	2	2	2	2	4	4	4	4	2	3	35	100	
94	2	1	4	4	2	3	16	3	4	4	2	3	4	4	24	4	3	3	3	2	15	5	5	3	1	1	1	3	4	4	2	3	4	36	91	
95	3	3	4	3	3	4	20	4	4	5	4	2	1	1	21	1	4	4	3	5	17	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	2	1	46	104	

96	3	4	5	5	5	5	27	5	5	4	4	3	3	5	29	4	4	3	3	5	19	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	3	3	52	127
96	5	5	4	5	5	5	29	4	4	5	5	5	3	4	30	4	4	3	4	4	19	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	3	54	132
98	3	3	4	4	4	4	22	4	4	5	5	4	4	4	30	4	4	5	5	5	23	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	50	125
99	4	4	5	5	4	4	26	4	4	4	4	4	4	3	27	4	3	3	3	3	16	4	5	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	45	114
100	3	3	4	5	4	5	24	3	2	3	3	1	1	1	14	1	1	1	1	1	5	5	5	4	2	2	2	3	2	3	3	1	1	33	76
101	5	4	4	4	4	4	25	5	5	4	4	4	3	3	28	3	2	2	2	2	11	3	4	2	1	2	4	5	5	4	4	4	3	41	105
101	4	3	5	4	4	5	25	3	3	5	5	2	3	4	25	4	4	4	5	3	20	5	4	5	4	4	3	3	3	5	5	2	3	46	116
103	3	3	3	3	3	4	19	4	3	3	3	3	3	4	23	3	3	4	3	4	17	3	3	4	3	3	2	4	3	3	3	3	3	37	96
104	3	4	3	4	4	4	22	4	4	4	4	4	4	4	28	5	4	5	3	4	21	4	3	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	39	110
105	4	5	5	5	4	4	27	5	5	5	5	3	4	4	31	3	3	5	4	4	19	5	5	4	2	4	2	5	5	5	5	3	4	49	126
106	4	3	5	4	5	5	26	5	5	4	4	3	3	3	27	3	3	3	2	3	14	3	4	3	4	3	1	5	5	4	4	3	3	42	109
107	3	2	3	2	3	2	15	3	2	2	3	3	4	3	20	4	2	2	3	3	14	4	5	2	1	2	2	3	2	2	3	3	4	33	82
108	4	4	4	5	4	4	25	3	3	4	4	3	2	3	22	3	3	3	3	3	15	2	4	3	2	3	3	3	3	4	4	3	2	36	98
109	5	5	3	5	5	5	28	3	3	3	4	4	3	4	24	4	5	5	5	5	24	5	4	5	5	5	5	3	3	3	4	4	3	49	125
110	5	1	3	3	2	3	17	1	1	3	3	3	1	2	14	2	2	2	1	2	9	5	5	3	1	3	2	1	1	3	3	3	1	31	71
111	3	3	5	5	3	4	23	5	5	4	4	1	2	1	22	1	1	4	3	3	12	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	1	2	51	108
112	3	3	4	5	3	5	23	4	4	2	1	3	1	3	18	3	3	3	4	4	17	5	5	5	4	2	3	4	4	2	1	3	1	39	97
113	3	3	3	2	3	3	17	2	3	4	2	5	3	3	22	3	3	3	3	3	15	2	4	3	3	2	4	2	3	4	2	5	3	37	91
114	5	5	3	3	3	4	23	5	5	3	4	3	2	4	26	4	5	3	3	3	18	4	5	5	3	3	4	5	5	3	4	3	2	46	113
115	5	4	4	4	5	4	26	4	5	3	4	5	4	5	30	5	4	4	4	4	21	4	4	4	5	5	5	4	5	3	4	5	4	52	129
116	3	5	5	4	5	4	26	5	5	3	5	2	2	3	25	4	4	4	4	3	19	3	3	2	2	2	3	5	5	3	5	2	2	37	107
117	5	3	3	3	4	5	23	2	3	3	2	2	1	4	17	1	2	2	2	3	10	5	5	3	2	2	3	2	3	3	2	2	1	33	83
118	3	3	5	4	4	3	22	3	4	4	4	2	2	3	22	3	3	3	4	4	17	3	5	3	2	3	4	3	4	4	4	2	2	39	100
119	4	5	5	3	5	5	27	5	5	3	5	5	5	3	31	5	4	2	3	2	16	2	3	4	5	4	5	5	5	3	5	5	5	51	125
120	4	3	5	4	5	4	25	4	5	4	5	3	3	3	27	4	4	4	3	4	19	5	5	4	2	3	4	4	5	4	5	3	3	47	118
121	3	3	2	2	1	2	13	5	4	3	2	1	2	3	20	3	3	2	1	2	11	3	4	5	4	3	2	5	4	3	2	1	2	38	82
122	3	4	4	4	3	4	22	3	4	3	3	1	1	3	18	3	3	3	4	3	16	2	5	3	1	2	4	3	4	3	3	1	1	32	88
123	3	2	4	5	4	3	21	4	5	4	3	1	2	4	23	3	3	3	3	2	14	4	4	3	4	2	1	4	5	4	3	1	2	37	95
124	3	3	4	3	3	4	20	3	4	4	4	3	3	3	24	3	3	2	3	2	13	3	3	2	2	3	3	3	4	4	4	3	3	37	94
125	5	5	3	3	3	5	24	3	4	5	3	5	4	3	27	5	4	3	4	5	21	4	4	5	5	5	5	3	4	5	3	5	4	52	124
126	2	3	5	4	4	5	23	3	3	3	5	4	3	2	23	2	2	2	2	2	10	5	5	2	2	2	2	3	3	3	5	4	3	39	95
127	5	5	5	5	5	5	30	5	5	4	5	2	2	4	27	2	4	4	3	3	16	5	5	3	2	2	3	5	5	4	5	2	2	43	116
128	5	4	5	5	5	5	29	5	5	5	5	5	5	2	32	2	3	3	5	4	17	5	5	3	4	4	3	5	5	5	5	5	5	54	132
129	5	5	4	1	5	4	24	5	5	3	3	5	3	3	27	3	3	5	3	3	17	5	5	3	3	4	4	5	5	3	3	5	3	48	116

130	4	3	4	3	3	4	21	4	4	4	3	3	4	3	25	3	3	4	4	4	18	4	5	3	4	4	5	4	4	4	3	3	4	47	111
131	4	3	4	4	4	3	22	4	4	4	4	3	3	2	24	3	3	3	4	4	17	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	45	108
132	5	4	4	4	4	4	25	5	5	3	4	2	2	3	24	2	3	3	3	3	14	4	4	3	3	3	3	5	5	3	4	2	2	41	104

DESEMPEÑO DOCENTE

N°	Capacidades pedagógicas							Emocionalidad							Responsabilidad							Relaciones interpersonales							Total
	1	2	3	4	5	6	ST	7	8	9	10	11	12	ST	13	14	15	16	17	18	ST	19	20	21	22	23	24	ST	
1	5	4	5	5	5	5	29	3	3	3	1	5	4	19	5	4	5	5	5	5	29	5	5	5	1	5	2	23	
2	3	5	3	3	3	3	20	2	3	1	3	3	3	15	2	3	4	3	3	3	18	3	3	2	2	1	2	13	66
3	4	3	2	3	2	5	19	5	4	3	5	5	4	26	3	4	3	3	3	2	18	3	3	3	4	5	3	21	84
4	3	4	2	4	3	2	18	1	2	3	1	4	2	13	5	4	5	2	3	5	24	5	4	5	2	4	5	25	80
5	3	4	3	3	3	2	18	1	2	4	3	2	3	15	5	4	5	2	3	5	24	5	4	5	2	4	5	25	82
6	3	4	3	4	3	2	19	1	2	4	3	2	2	14	5	4	5	2	3	5	24	5	4	5	2	4	5	25	82
7	5	5	5	5	4	4	28	4	3	2	1	5	5	20	3	4	3	5	5	4	24	5	5	3	1	5	3	22	94
8	4	5	5	5	5	5	29	5	5	4	4	5	5	28	4	5	4	3	4	3	23	3	3	2	3	3	1	15	95
9	2	2	3	2	3	3	15	1	1	5	4	2	2	15	4	2	1	1	2	3	13	1	1	3	3	3	1	12	55
10	2	4	4	5	5	4	24	3	2	3	3	4	4	19	4	4	4	4	4	3	23	5	4	3	5	3	4	24	90
11	4	3	3	3	4	4	21	5	5	5	2	5	5	27	2	3	5	5	5	5	25	5	3	3	2	2	5	20	93
12	4	4	3	4	3	2	20	4	3	3	3	3	3	19	4	3	4	4	4	3	22	4	3	3	4	3	3	20	81
13	3	4	3	4	2	2	18	3	4	4	3	2	2	18	5	2	2	1	2	3	15	4	2	3	5	4	2	20	71
14	5	5	5	5	5	5	30	5	3	4	2	5	5	24	5	4	5	5	5	5	29	5	5	1	1	1	5	18	101
15	3	5	5	5	3	5	26	3	4	4	1	4	4	20	5	4	5	5	5	4	28	5	5	1	1	3	5	20	94
16	3	5	4	5	5	5	27	4	4	4	3	5	5	25	5	5	4	4	5	3	26	4	4	2	2	5	5	22	100
17	1	3	2	4	1	2	13	2	2	3	4	2	4	17	3	3	3	1	3	2	15	2	2	2	5	2	1	14	59
18	5	3	3	5	4	4	24	5	4	3	3	5	5	25	4	5	4	3	4	5	25	5	3	2	4	2	3	19	93
19	1	5	5	5	5	5	26	3	3	2	3	1	2	14	5	4	4	3	4	5	25	5	5	4	2	1	5	22	87
20	3	5	2	5	3	3	21	3	1	1	4	3	3	15	4	3	1	3	3	4	18	3	5	5	3	5	3	24	78
21	1	5	5	5	4	3	23	4	3	4	4	4	4	23	3	4	3	4	5	3	22	4	4	3	3	4	4	22	90
22	3	3	4	4	4	5	23	4	4	4	2	4	3	21	4	3	4	4	5	5	25	5	5	3	4	3	3	23	92
23	3	4	3	4	4	2	20	3	3	3	4	2	5	20	4	3	3	4	4	4	22	3	5	1	3	2	2	16	78
24	3	3	5	3	3	3	20	3	4	4	4	2	3	20	5	3	3	3	5	4	23	4	3	3	4	3	3	20	83
25	4	3	5	3	3	5	23	2	3	3	3	5	5	21	4	3	5	4	4	5	25	4	5	5	3	3	4	24	93
26	3	3	3	3	2	4	18	3	2	2	2	2	4	15	3	2	3	2	2	3	15	4	4	3	3	5	2	21	69
27	3	1	4	1	3	4	16	3	3	3	4	4	4	21	1	3	3	3	4	4	18	3	2	2	2	2	3	14	69
28	3	3	4	5	3	3	21	4	4	3	2	3	3	19	3	2	2	3	3	3	16	4	3	3	2	3	3	18	74
29	4	3	3	2	3	2	17	3	3	1	2	1	3	13	4	4	3	3	2	4	20	3	4	4	1	3	3	18	68
30	4	2	4	3	2	3	18	3	4	3	1	5	3	19	3	3	3	4	4	4	21	5	3	4	4	3	2	21	79
31	4	5	4	4	5	5	27	4	4	3	1	5	3	20	3	3	4	4	4	4	22	4	2	4	2	2	4	18	87
32	4	5	4	3	4	3	23	3	4	5	2	3	4	21	3	2	3	3	4	4	19	3	4	3	4	3	2	19	82
33	4	5	5	5	4	3	26	5	4	4	5	5	5	28	5	4	5	4	5	5	28	4	5	3	4	3	4	23	105
34	2	5	1	1	3	1	13	1	1	3	1	3	5	14	5	1	1	3	1	5	16	1	1	3	1	3	2	11	54
35	1	3	5	3	4	5	21	3	4	2	5	3	2	19	5	4	3	3	2	4	21	3	3	4	5	5	1	21	82
36	3	3	4	5	5	4	24	1	3	3	3	4	5	19	5	4	5	5	5	4	28	5	5	5	3	5	3	26	97
37	4	3	4	2	3	4	20	1	1	3	4	4	4	17	3	5	2	3	2	5	20	4	3	4	2	4	5	22	79
38	4	5	4	3	3	4	23	3	3	2	1	3	4	16	5	3	2	4	3	4	21	3	3	4	1	1	3	15	75
39	2	4	2	5	4	4	21	3	2	3	3	2	4	17	5	3	3	3	4	4	22	3	2	3	4	4	2	18	78
40	4	5	5	5	4	3	26	2	2	3	2	5	5	19	3	3	5	3	4	3	21	4	4	1	3	5	1	18	84
41	4	5	5	5	5	4	28	3	4	5	1	5	5	23	5	5	5	5	5	5	30	4	5	5	4	2	4	24	105
42	5	5	2	5	3	5	25	5	5	4	2	4	3	23	1	4	5	3	4	2	19	4	3	1	4	2	4	18	85
43	3	5	4	4	3	3	22	4	3	2	3	4	4	20	3	4	3	3	5	3	21	3	5	4	3	4	3	22	85
44	3	3	5	4	3	5	23	3	4	4	5	4	3	23	5	4	3	5	3	4	24	3	4	3	5	4	4	23	93
45	2	5	1	5	2	2	17	2	3	3	4	2	2	16	5	3	3	1	1	1	14	5	5	3	4	5	5	27	74
46	1	4	3	3	4	1	16	3	2	4	3	4	3	19	3	4	3	3	4	4	21	3	4	3	3	3	3	19	75
47	5	5	4	5	5	5	29	4	4	4	4	5	5	26	4	4	5	5	4	3	25	5	5	3	1	4	3	21	101
48	3	3	3	4	3	3	19	4	3	2	3	3	3	18	3	4	4	5	3	4	23	5	5	2	3	5	4	24	84
49	3	5	4	5	5	5	27	3	3	5	1	4	2	18	5	5	2	3	5	5	25	5	5	1	5	3	3	22	92
50	4	3	4	4	4	4	23	4	3	3	3	4	4	21	3	3	4	4	3	3	20	4	4	3	1	4	3	19	83

51	3	3	3	3	4	3	19	3	3	3	3	2	4	18	3	4	3	3	2	3	18	4	4	4	4	3	4	23	78
52	3	5	3	4	3	5	23	5	3	5	1	5	5	24	5	5	5	5	5	4	29	5	5	1	2	1	5	19	95
53	3	5	3	3	3	5	22	5	3	5	5	1	1	20	5	3	1	5	4	5	23	3	4	3	3	4	5	22	87
54	2	5	5	5	4	3	24	4	5	1	1	5	5	21	4	3	4	5	5	5	26	5	5	1	4	1	5	21	92
55	2	5	4	5	3	3	22	4	5	1	1	5	5	21	4	3	4	5	5	5	26	5	5	1	4	1	5	21	90
56	1	4	5	3	4	5	22	1	4	3	3	1	4	16	5	3	2	1	2	5	18	5	3	2	1	5	1	17	73
57	4	5	5	5	4	5	28	4	4	3	2	3	2	18	4	4	3	4	4	4	23	4	5	1	4	5	1	20	89
58	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	4	1	5	25	5	5	5	5	5	5	30	5	5	4	4	4	5	27	112
59	4	3	4	4	3	3	21	3	4	3	2	2	1	15	3	4	4	4	4	2	21	4	1	4	5	5	1	20	77
60	4	3	3	3	3	4	20	3	3	3	1	4	4	18	5	3	3	3	3	4	21	3	4	1	1	1	3	13	72
61	4	3	4	2	4	3	20	3	4	3	4	4	3	21	2	4	3	4	4	3	20	4	3	4	4	4	3	22	83
62	4	3	2	2	2	5	18	2	3	3	3	3	3	17	5	3	4	3	3	4	22	4	4	1	3	4	4	20	77
63	3	2	3	2	2	2	14	1	2	3	2	4	4	16	5	2	3	4	5	2	21	5	5	1	3	2	1	17	68
64	4	5	4	5	4	3	25	3	4	3	1	5	5	21	5	5	5	5	4	3	27	5	4	2	4	1	4	20	93
65	4	3	5	5	3	3	23	2	3	3	3	4	4	19	4	3	3	3	3	2	18	3	5	4	3	2	3	20	80
66	3	4	5	4	4	3	23	3	3	3	4	4	3	20	3	3	4	3	3	4	20	4	3	4	1	3	2	17	80
67	3	4	4	3	3	4	21	2	1	2	3	3	4	15	2	4	3	4	2	3	18	5	3	3	1	2	3	17	71
68	3	5	4	5	4	4	25	2	3	2	3	3	2	15	3	3	3	3	2	3	17	3	3	3	3	3	2	17	74
69	4	5	3	5	5	2	24	5	5	1	3	4	1	19	5	5	4	4	5	5	28	5	4	4	5	4	2	24	95
70	3	3	2	4	4	4	20	3	3	3	2	5	5	21	3	3	5	4	4	4	23	5	5	1	1	1	3	16	80
71	3	5	5	5	3	4	25	2	3	2	3	4	3	17	5	3	3	4	4	3	22	4	4	3	3	1	2	17	81
72	2	5	1	1	3	2	14	1	1	1	3	1	3	10	1	2	3	2	3	3	14	5	2	3	3	4	4	21	59
73	2	5	3	5	3	3	21	3	2	1	5	3	4	18	5	1	3	5	3	5	22	5	3	1	5	3	1	18	79
74	4	3	3	5	4	5	24	2	3	3	3	2	3	16	4	4	3	2	3	4	20	5	4	3	5	2	3	22	82
75	1	3	4	5	4	3	20	5	3	3	4	4	3	22	2	3	3	3	4	4	19	4	3	3	3	4	2	19	80
76	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	4	4	5	22	4	3	2	2	3	1	15	1	5	5	5	5	3	24	79
77	4	5	3	3	2	3	20	3	3	5	4	3	5	23	3	2	2	4	2	5	18	5	1	5	1	4	1	17	78
78	4	4	3	4	4	3	22	3	3	3	3	3	4	19	5	4	3	4	4	4	24	3	4	2	3	2	3	17	82
79	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	4	4	28	5	4	4	4	5	5	27	5	4	5	5	4	4	27	112
80	3	3	3	3	3	3	18	2	3	3	2	3	3	16	4	3	3	2	3	3	18	3	3	2	3	2	2	15	67
81	3	5	4	5	4	5	26	3	3	3	2	3	3	17	4	3	4	3	4	5	23	5	2	3	3	5	2	20	86
82	5	1	5	3	3	3	20	2	2	2	3	3	5	17	4	1	4	3	4	5	21	5	3	5	5	4	3	25	83
83	3	4	4	3	4	2	20	3	3	3	4	4	3	20	5	4	5	4	4	4	26	4	3	3	3	4	4	21	87
84	5	3	1	3	3	4	19	3	4	3	2	5	4	21	4	4	3	3	5	3	22	4	5	3	5	5	3	25	87
85	5	5	4	5	3	2	24	1	2	2	3	4	5	17	5	4	4	4	1	4	22	5	5	5	4	3	1	23	86
86	3	3	4	4	3	3	20	3	4	4	1	3	5	20	4	4	4	3	4	5	24	5	5	1	1	3	3	18	82
87	2	3	3	2	3	3	16	4	4	5	2	4	5	24	2	1	1	5	4	2	15	3	4	1	5	2	4	19	74
88	2	3	4	3	2	4	18	3	3	3	4	1	4	18	5	2	2	3	4	4	20	4	4	3	2	2	3	18	74
89	3	4	5	4	4	2	22	4	4	1	2	5	5	21	5	3	3	3	3	5	22	4	3	3	1	3	3	17	82
90	3	3	4	4	4	3	21	5	4	3	2	5	4	23	5	2	3	3	4	3	20	5	3	3	1	5	4	21	85
91	3	5	5	4	4	5	26	4	2	3	4	5	5	23	4	3	5	5	4	5	26	5	4	3	5	3	2	22	97
92	4	5	4	5	4	4	26	3	4	1	2	5	5	20	4	3	3	3	3	4	20	3	3	3	4	3	3	19	85
93	3	5	4	3	4	3	22	4	3	3	4	2	2	18	5	3	5	5	4	4	26	5	5	1	5	4	5	25	91
94	1	1	1	2	1	2	8	2	3	3	4	3	5	20	3	3	3	3	4	3	19	4	4	4	5	4	3	24	71
95	4	5	5	5	4	4	27	3	4	3	3	3	5	21	4	4	3	3	3	3	20	4	2	2	3	3	3	17	85
96	4	5	3	3	4	4	23	3	4	3	1	3	3	17	4	4	3	3	4	5	23	5	5	3	2	3	5	23	86
96	5	5	3	4	5	5	27	5	3	3	2	4	4	21	5	5	4	3	5	5	27	4	3	5	3	4	3	22	97
98	3	5	4	4	5	5	26	1	2	2	1	2	2	10	5	4	3	4	4	5	25	5	1	2	4	4	3	19	80
99	3	3	4	4	3	4	21	4	3	5	1	3	3	19	3	3	3	3	3	4	19	3	3	2	4	4	3	19	78
100	3	3	2	2	1	4	15	3	4	4	2	5	5	23	1	2	1	2	4	4	14	2	1	4	4	4	1	16	68
101	3	5	3	4	4	4	23	3	3	3	3	3	3	18	3	3	2	2	3	3	16	2	1	4	2	4	2	15	72
101	3	3	4	4	2	4	20	4	3	3	3	5	5	23	4	4	3	2	3	4	20	4	4	3	5	2	2	20	83
103	3	3	2	3	3	3	17	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	2	17	3	4	3	2	2	1	15	67
104	5	5	5	5	4	3	27	5	5	4	3	3	3	23	4	3	3	3	4	4	21	3	3	4	2	3	2	17	88
105	3	4	4	4	4	3	22	4	5	2	2	5	2	20	1	3	5	4	4	4	21	3	4	4	1	1	4	17	80
106	4	3	3	3	3	5	21	3	4	2	1	4	5	19	3	4	4	5	5	5	26	5	2	3	4	5	4	23	89
107	3	4	4	3	3	2	19	3	5	2	3	4	4	21	5	3	2	2	3	4	19	2	2	3	4	3	2	16	75

108	3	4	3	3	3	4	20	4	4	3	2	3	3	19	4	2	4	2	4	4	20	3	2	4	2	4	2	17	76
109	3	5	3	3	1	3	18	3	5	3	4	5	3	23	1	2	4	5	4	3	19	3	4	3	4	3	2	19	79
110	3	5	4	3	4	1	20	3	3	3	3	4	5	21	2	3	3	1	3	3	15	5	1	5	3	3	1	18	74
111	2	3	4	1	2	3	15	1	1	1	1	1	1	6	5	1	1	1	2	3	13	4	4	3	3	3	1	18	52
112	1	5	1	5	3	5	20	2	2	3	4	5	3	19	3	2	2	1	3	1	12	2	1	4	3	5	5	20	71
113	3	3	3	3	3	3	18	3	3	2	3	3	3	17	3	3	3	3	3	3	18	3	2	3	4	3	3	18	71
114	3	4	4	3	1	4	19	3	3	4	3	3	3	19	3	3	2	5	3	5	21	3	5	5	5	5	3	26	85
115	4	5	4	5	5	5	28	4	4	5	4	4	4	25	4	3	4	3	4	5	23	3	3	3	3	4	3	19	95
116	1	3	3	4	2	3	16	3	4	2	3	5	5	22	3	3	4	3	3	4	20	4	3	3	3	4	3	20	78
117	3	3	4	5	3	4	22	5	2	4	3	5	4	23	2	4	4	1	5	3	19	4	1	5	4	3	3	20	84
118	2	3	4	3	2	3	17	3	4	4	3	3	3	20	2	2	2	3	4	5	18	3	3	3	5	4	2	20	75
119	3	5	4	5	4	5	26	5	4	3	2	2	5	21	5	3	5	4	3	5	25	4	4	2	3	5	3	21	93
120	3	5	5	5	4	5	27	4	4	4	1	5	4	22	3	3	2	2	5	5	20	2	2	4	3	2	3	16	85
121	4	3	2	3	1	4	17	4	4	3	3	3	1	18	3	4	3	1	2	4	17	1	1	3	3	3	1	12	64
122	1	5	1	3	1	3	14	1	1	1	5	1	1	10	3	2	3	4	3	1	16	3	1	3	3	5	1	16	56
123	3	4	3	4	2	3	19	2	3	3	3	3	2	16	4	2	2	2	3	3	16	2	2	3	4	4	4	19	70
124	4	3	3	3	3	4	20	2	2	2	1	3	3	13	2	3	4	2	2	2	15	3	4	2	3	3	3	18	66
125	3	5	3	5	3	3	22	4	4	3	3	5	5	24	5	5	3	2	2	5	22	5	2	3	5	2	2	19	87
126	3	3	4	2	2	5	19	5	4	3	3	5	5	25	2	3	2	2	5	4	18	3	3	3	2	2	4	17	79
127	3	5	3	4	5	4	24	3	3	4	2	3	5	20	4	3	4	2	4	4	21	4	4	4	4	4	4	24	89
128	4	5	5	5	4	4	27	4	5	5	1	5	5	25	4	4	5	1	4	4	22	5	1	3	1	1	5	16	90
129	4	5	3	5	5	4	26	3	3	4	1	3	5	19	3	5	3	3	3	3	20	5	3	5	5	1	1	20	85
130	3	3	3	4	3	4	20	5	4	4	2	4	3	22	4	3	3	5	3	5	23	4	5	5	4	3	3	24	89
131	4	5	4	4	3	4	24	4	4	2	2	3	4	19	3	4	3	4	4	4	22	4	2	3	3	3	3	18	83
132	3	4	3	4	3	4	21	2	2	2	3	3	3	15	3	2	3	3	3	4	18	5	4	4	3	3	3	22	76

Anexo 6: Artículo científico



**Clima Institucional y desempeño docente en tres
Instituciones Educativas de la red 14 Chorrillos, 2015**

Ismael Jossely Bruno Luciani
Brunoluciani2@hotmail.com

Escuela de Postgrado

Universidad César vallejo – Filial Lima

Resumen

El presente trabajo de investigación está orientado a explicar la relación que existe entre el clima Institucional y el desempeño docente en tres Instituciones Educativas de la red 14 de Chorrillos del año 2015, tuvo como objetivo general Determinar la relación que existe entre el clima Institucional y el desempeño docente en tres Instituciones Educativas de la red 14 de Chorrillos del año 2015.

El tipo de investigación fue básica o fundamental de naturaleza cuantitativa, carácter correlacional y alcance transversal, el diseño fue no experimental y correlacional. La muestra estuvo conformada por 100 docentes de los niveles inicial, primaria y secundaria. Se aplicó la técnica de la encuesta con cuestionario tipo escala de Likert para ambas variables.

Luego del análisis e interpretación de resultados de la contrastación con correlación de Rho de Spearman, se llegó a la siguiente conclusión: Sí existe relación significativa entre clima institucional y desempeño docente en tres instituciones educativas de la red 14 de Chorrillos del 2015, habiéndose obtenido un coeficiente de correlación de Spearman $\rho = ,456$, y un nivel de significancia igual a 0,000.

Palabra clave: Clima institucional, desempeño docente, relaciones interpersonales.

Abstract

The present work of investigation is orientated to explain the relation that exists between the Institutional climate and the educational performance in three Educational Institutions of the network 14 of Chorrillos of the year 2015, it took as a general Determinar aim the relation that exists between the Institutional climate and the educational performance in three Educational Institutions of the network 14 of Chorrillos of the year 2015.

The type of investigation was basic or fundamental of quantitative nature, character correlacional and transverse scope, the design was not experimental and correlacional. The sample was shaped by 100 teachers of the levels initial, primary and secondary. The technology of the survey was applied by questionnaire type climbs Likert's for both variables.

After the analysis and interpretación of results of the contrastación with Rho de Spearman's correlation, it came near to the following conclusion: Yes relation exists signiifcativa between institutional climate and educational performance in three educational institutions of the network 14 of Chorrillos of 2015, there having been obtained a coefficient of correlation of Spearman $\rho = .456$, and a level of significancia equalizes 0,000.

Key word: Institutional Climate, educational performance, relations interpoerosnales.

Introducción

Antecedentes del problema

Duran (2014), en el trabajo de investigación no experimental, correlacional denominado “Medición del clima organizacional y satisfacción laboral en los empleados de Copetran Bucaramanga” buscaba conocer la relación entre las variables citadas entre 60 trabajadores administrativos de COPETRAN. Utilizó para ello la escala denominada ECO y el cuestionario ISL 66 respectivamente obteniendo como resultado que existía una relación entre estas dos variables, con mucha confiabilidad pero no muy fuerte en su asociación, lo que les permite indicar que hay otros factores internos y externos que pudieron ejercer influencia a la hora de establecer dicha relación.

Silva (2011) realizó la tesis titulada “Características del clima organizacional en el colegio Sara Serrano del cantón Huaquillas de la Provincia de el Oro” para optar el grado de magíster en educación en la Universidad Nacional de El Oro. Tuvo como objetivo identificar las características del clima institucional en el colegio Sara Serrano. De tipo descriptivo y diseño descriptivo simple. La población está compuesta por 56 docentes, la muestra fue censal, con los docentes del colegio Sara Serrano del cantón Huaquillas. Se utilizó una encuesta de diez preguntas, distribuidas específicamente bajo tres parámetros: el ámbito de la gerencia, el ámbito curricular y el ámbito de liderazgo dentro del clima institucional y se tuvo como resultado que el 56% de los docentes perciben un bajo nivel del clima organizacional y concluye: Existe un bajo nivel del clima institucional y como característica que cada docente trabaja aisladamente y fuera del contexto real.

Antecedentes en el ámbito nacional

En la revisión de la literatura de investigaciones a nivel nacional, se encontraron estudios nacionales que se relacionan de manera tangencial, entre ellas se tiene:

Carranza (2013), realizó la tesis, titulada “Percepción del clima organizacional y desempeño docente en la Institución Educativa N° 6044 "Jorge Chávez" del Distrito

de Santiago de Surco, 2013”, en la Universidad César Vallejo de tipo básica, de diseño correlacional y transversal, y utilizó cuestionarios como instrumentos de recolección de datos que aplicó a 87 docentes, llegando a las siguientes conclusiones: La percepción clima organizacional sí se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Institución Educativa N° 6044 "Jorge Chávez" Del Distrito de Santiago de Surco, 2013. Sí existe relación significativa entre la percepción del clima organizacional y la dimensión personal del desempeño docente en la Institución Educativa N° 6044 "Jorge Chávez" Del Distrito de Santiago de Surco, 2013. Sí existe relación significativa entre la percepción del clima organizacional y la dimensión pedagógica del desempeño docente en la Institución Educativa N° 6044 "Jorge Chávez" Del Distrito de Santiago de Surco, 2013. Sí existe relación significativa entre la percepción del clima organizacional y la dimensión social del desempeño docente en la Institución Educativa N° 6044 "Jorge Chávez" Del Distrito de Santiago de Surco, 2013; habiendo obtenido un coeficiente de correlación de Spearman $Rho = 0,202$ y un coeficiente de significatividad $p = 0,000$.

Miraya y Rebatta (2013) realizaron la tesis, titulada “Clima institucional y su relación con el desempeño docente en la Institución Educativa “Ramiro Prialé Prialé” San Juan de Miraflores – Lima, 2013”, para optar el grado de magíster en Educación, en la Universidad César Vallejo-Lima-Norte; tuvo como objetivo determinar la relación entre el clima institucional y su relación con el desempeño docente; de tipo básica, diseño no experimental, transversal, y aplicaron cuestionarios con la escala de Likert a una muestra probabilística comprendida por 112 docentes. Se encontró una relación lineal estadísticamente significativa, moderada y directamente proporcional, entre clima institucional y desempeño docente, de la Institución Educativa “Ramiro Prialé Prialé” de San Juan de Miraflores, 2013 ($r_s = 0.443$, $p < 0.05$). Se encontró una relación lineal estadísticamente significativa, moderada y directamente proporcional, entre la identidad institucional y el desempeño docente en la Institución Educativa “Ramiro Prialé Prialé” de San Juan de Miraflores, 2013 ($r_s = 0.265$, $p < 0.05$). Se encontró una relación lineal estadísticamente significativa, moderada y directamente proporcional, entre la dinámica institucional y el desempeño docente en la Institución Educativa “Ramiro Prialé Prialé” de San Juan de Miraflores, 2013 ($r_s = 0.315$, $p < 0.05$).

Con respecto a la variable clima institucional, según Martín (2000), indica que:

El clima institucional o ambiente de trabajo en las organizaciones constituye uno de los factores determinantes y facilitadores de los procesos organizativos y de gestión, además de los de innovación y cambio. Este es, el espacio en el que confluyen los miembros de una institución educativa y a partir del cual se dinamizan las condiciones ambientales que caracterizan a cada escuela (p.103).

Por otro lado Viñas (2004), menciona que “el clima institucional está considerado como uno de los elementos centrales de la calidad de un centro educativo. Por tanto, trabajar por la mejora del clima escolar es trabajar por la calidad de una forma directa” (p. 21).

De la misma manera, Sandoval (2001), manifiesta que:

El clima de una institución educativa se expresa en las formas de relación interpersonal y de mediación de conflictos entre directivos, maestros y alumnos, y en las maneras como se definen y se ejercen las normas que regulan dichas relaciones, la formación en valores requiere de espacios, procesos y prácticas donde la mediación positiva de conflictos, la participación en la construcción de normas y la no discriminación por ningún tipo de motivos, constituyan el clima de una institución educativa (p.34).

Asimismo, para Chiavenato, (2009) el clima organizacional constituye “el medio interno de una organización, la atmósfera psicológica característica que existe en cada organización” (p. 26). Señaló que, el concepto de clima organizacional involucra diferentes aspectos de la situación, que se superponen mutuamente en diversos grados, como el tipo de organización, la tecnología, las políticas, las metas operacionales, los reglamentos internos (factores estructurales); además de las actitudes, sistemas de valores y formas de comportamiento social que son impulsadas o castigadas (factores sociales).

Con respecto a la variable desempeño docente, Valdés (2009) en su manual de buenas prácticas de evaluación del desempeño profesional de los docentes, menciona:

Es un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los alumnos el despliegue de sus capacidades pedagógicas su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales de la comunidad educativa (p.13).

Murillo y Cuenca (2007) señalan que “un sistema de evaluación de desempeño es el conjunto de mecanismos que permite definir el grado en que las personas contribuyen al logro de los estándares requeridos para el cargo o puesto que ocupan en la organización, así como para los objetivos de la empresa” (p.123).

Según Mateo (2005) indica que “la evaluación del profesor juega un papel importante en la mejora, de hechos las comunicaciones educativas no pueden sustraerse y es evidente que existe la convicción de que detrás de cualquier mejora significativa en la escuela subyace la actividad del profesorado” (p.95).

Problema general

¿Cuál es la relación entre el clima institucional y el desempeño docente en tres instituciones educativas de la red 14 de Chorrillos, 2015?

Problemas específicos

¿Cuál es la relación entre la dimensión de comunicación del clima institucional y el desempeño docente en tres instituciones educativas de la red 14 de Chorrillos, 2015?

¿Cuál es la relación entre la dimensión de la motivación del clima institucional y el desempeño docente en tres instituciones educativas de la red 14 de Chorrillos, 2015?

¿Cuál es la relación entre la dimensión de confianza del clima institucional y el desempeño docente en tres instituciones educativas de la red 14 de Chorrillos, 2015?

¿Cuál es la relación entre la dimensión de participación del clima institucional y el desempeño docente en tres instituciones educativas de la red 14 de Chorrillos, 2015?

Objetivo general

Determinar la relación entre el clima institucional y desempeño docente en tres instituciones educativas de la red 14 de Chorrillos, 2015.

Objetivos específicos

Determinar la relación entre la dimensión de comunicación del clima institucional y el desempeño docente en tres instituciones educativas de la red 14 de Chorrillos, 2015

Determinar la relación entre la dimensión de la motivación del clima institucional y el desempeño docente en tres instituciones educativas de la red 14 de Chorrillos, 2015

Determinar la relación entre la dimensión de confianza del clima institucional y el desempeño docente en tres instituciones educativas de la red 14 de Chorrillos, 2015

Determinar la relación entre la dimensión de participación del clima institucional y el desempeño docente en tres instituciones educativas de la red 14 de Chorrillos, 2015

Métodología

El método que se utilizó fue el hipotético-deductivo, que según Tamayo y Tamayo (2006, p. 43), consiste en “proponer una hipótesis como consecuencia de sus inferencias del conjunto de datos empíricos o de principios y leyes más generales”. En el primer caso, se llega a la hipótesis mediante procedimientos inductivos y en segundo caso mediante procedimientos deductivos.

La población de la investigación está constituida por 200 docentes de las Instituciones Educativas del distrito de Chorrillos.

Tabla 3

Distribución de la población de estudio

Institución Educativa	N° de docentes
Institución Von Humboldt del Sur	60
Institución José María Arguedas	80
Institución Señor de Luren	60
Total	200

Fuente: CAP I.E de Chorrillos

La muestra de la investigación está constituida por 132 docentes de las Instituciones Educativas del distrito de Chorrillos

Tabla 4

Distribución de la muestra de estudio

Instituciones Educativas	Número de docentes	Factor	Muestra
Institución Von Humboldt del Sur	60	0,66	40
Institución José María Arguedas	80	0,66	52
Institución Señor de Luren	60	0,66	40
Total	200		132

Fuente: Elaboración propia

Resultados

El clima instituiconal se relaciona directamente con el desempeño docente según el coeficiente de correlación de Spearman ($\rho = ,456$), lo que indica que existe una moderada relación entre las variables; con un nivel de significancia real menor que el nivel de significancia teórico ($p = ,000 \leq ,05$); por lo tanto se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna: Existe relación signiifcativa entre clima institucional y desempeño docente en tres instituciones educativas de la red 14 de Chorrillos, 2015

La dimensión comunicación se relaciona directamente con el desempeño docente según el coeficiente de correlación de Spearman ($\rho = ,375$), lo que indica que existe una moderada relación entre las variables; con un nivel de significancia real menor que el nivel de significancia teórico ($p = ,000 \leq ,05$); por lo tanto se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna: Existe relación entre la dimensión de comunicación del clima institucional y el desempeño docente en tres instituciones educativas de la red 14 de Chorrillos, 2015.

La dimensión motivación se relaciona directamente con el desempeño docente según el coeficiente de correlación de Spearman ($\rho = ,515$), lo que indica que existe una moderada relación entre las variables; con un nivel de significancia real menor que el nivel de significancia teórico ($p = ,000 \leq ,05$); por lo tanto se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna: Existe relación entre la dimensión de motivación del clima institucional y el desempeño docente en tres instituciones educativas de la red 14 de Chorrillos, 2015.

La dimensión confianza se relaciona directamente con el desempeño docente según el coeficiente de correlación de Spearman ($\rho = ,417$), lo que indica que existe una moderada relación entre las variables; con un nivel de significancia real menor que el nivel de significancia teórico ($p = ,000 \leq ,05$); por lo tanto se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna: Existe relación entre la dimensión confianza del clima institucional y el desempeño docente en tres instituciones educativas de la red 14 de Chorrillos, 2015.

La dimensión participación se relaciona directamente con el desempeño docente según el coeficiente de correlación de Spearman ($\rho = ,397$), lo que indica que existe una moderada relación entre las variables; con un nivel de significancia real menor que el nivel de significancia teórico ($p = ,000 \leq ,05$); por lo tanto se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna: Existe relación entre la dimensión participación del clima institucional y el desempeño docente en tres instituciones educativas de la red 14 de Chorrillos, 2015.

Validez interna

La confiabilidad Alfa de Cronbach en el clima institucional fue 0,946 y en el desempeño docente iguala 0,849; por lo que se determina que los instrumentos son aplicables.

Validez externa

Asimismo, los expertos Mg. Maritza Guzmán Meza, Dra. Violeta Oncebay Pisconte, Dr. Manuel Ángel Gutiérrez Rubio, determinaron que los instrumentos son aplicables.

Conclusiones

Sí existe relación directa y moderada entre clima institucional y desempeño docente en tres instituciones educativas de la red 14 de Chorrillos, 2015, habiéndose obtenido una relación moderada según el coeficiente de correlación de Spearman $\rho = ,456$, y un nivel de significancia igual a 0,000.

Existe relación entre la dimensión de comunicación del clima institucional y el desempeño docente en tres instituciones educativas de la red 14 de Chorrillos, 2015, habiéndose obtenido una relación baja según el coeficiente de correlación de Spearman $\rho = ,375$, y un nivel de significancia igual a 0,000.

Existe relación entre la dimensión de motivación del clima institucional y el desempeño docente en tres instituciones educativas de la red 14 de Chorrillos, 2015, habiéndose obtenido una relación moderada según el coeficiente de correlación de Spearman $\rho = ,515$, y un nivel de significancia igual a 0,000.

Existe la relación entre la dimensión de confianza del clima institucional y el desempeño docente en tres instituciones educativas de la red 14 de Chorrillos, 2015; habiéndose obtenido una relación moderada según el coeficiente de correlación de Spearman $\rho = ,417$, y un nivel de significancia igual a 0,000.

Existe la relación entre la dimensión de participación del clima institucional y el desempeño docente en tres instituciones educativas de la red 14 de Chorrillos, 2015; habiéndose obtenido una relación baja según el coeficiente de correlación de Spearman $\rho = ,397$, y un nivel de significancia igual a 0,000.

Rererencias bibliográficas

- Carranza, N. (2013). *Percepción del clima organizacional y desempeño docente en la Institución Educativa N° 6044 "Jorge Chávez" del Distrito de Santiago de Surco*, 2013. Universidad César Vallejo
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional*. Bogotá: Mac Graw Hill. Interamericana, S.A.

- Duran, A. (2014). *Medición del clima organizacional y satisfacción laboral en los empleados de Copetran Bucaramanga*. Colombia: Universidad Pontificia Bolivariana.
- Martín, M. (1999). *Clima de trabajo y organizaciones que aprenden*. (2ª Edic.) España-Madrid.
- Mateo J. (2005) *La evaluación educativa, su práctica y otras metáforas*. Barcelona-España: Editorial Horsori.
- Miraya, O. y Rebatla, Y. (2013). *Clima institucional y su relación con el desempeño docente en la Institución Educativa “Ramiro Prialé Prialé” San Juan de Miraflores – Lima, 2013*. Lima: Universidad César Vallejo.
- Murillo, J. y Cuenca, R. (2007). *Clima institucional y liderazgo*. Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación (REICE).
- Silva, R. (2011). *Características del clima organizacional en el colegio Sara Serrano del cantón Huaquillas de la Provincia de el Oro*. Universidad Nacional de El Oro.
- Tamayo y Tamayo, M. (2001). *El proceso de la investigación científica*. Buenos Aires: Limusa.
- Valdés, H. (2009). *Manual de buenas prácticas de evaluación del desempeño profesional de los docentes*. Lima: Consejo Nacional de Educación.
- Viñas, J. (2004). *Conflictos en los Centros Educativos*. España: Editorial Grao.